

HUR BRYTS DEN RÅDANDE TYSTNADSKULTUREN?

**Definiering och motarbetning av sexuella trakasserier inom
det finländska arbetslivet**

Helsingfors universitet
Magisterprogrammet i pedagogik
Allmän och vuxenpedagogik
Magisteravhandling 30 sp
Pedagogik
November 2019
Tia Karlsson

Handledare: Gunilla Holm



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Pedagogiska fakulteten, Magisterprogrammet i pedagogik		
Tekijä - Författare - Author Tia Karlsson		
Työn nimi - Arbetets titel Hur bryts den rådande tystnadskulturen? Definiering och motarbetning av sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet		
Title Breaking the current culture of silence. Defining and counteracting sexual harassment in Finnish work communities		
Oppiaine - Ämne - Subject Allmän och vuxenpedagogik		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Magisteravhandling / Gunilla Holm	Aika - Datum - Month and year November 2019	Sivumäärä - Sidantal - Number of pages 75 s. + 4 s. bilagor
<p>Tiivistelmä - Referat – Abstract</p> <p>MeToo-fenomenet slog som en blixtnad genom sociala medier världsomfattande år 2017. Sedan dess har ämnet diskuterats aktivt, trots att diskussionen förblir dämpad på flera ställen. Den djuprotade tystnadskulturen verkar stoppa orden i halsen på oss. Hur ska den rådande tystnaden brytas?</p> <p>Forskningens syfte är att undersöka hurdana former av sexuella trakasserier som förekommer inom det finländska arbetslivet samt hurdana följder dessa trakasserier har för enskilda offer och arbetsgemenskaper. Ytterligare är jag intresserad av hur sexuella trakasserier motarbetas i Finland. Det teoretiska ramverket består av definiering av sexuella trakasserier och MeToo-fenomenet samt en granskning av aktuell lagstiftning, tidigare forskning och uppbyggnaden av tystnadskulturen.</p> <p>Forskningen genomfördes som en kvalitativ studie med en fenomenografisk forskningsansats. Dessutom har ett pedagogisk-feministiskt perspektiv använts, vilket illustreras som uppfattningen om att kunskap produceras kollektivt samt är kontextbundet. Materialet består av fem semistrukturerade intervjuer. Det insamlade materialet från intervjuerna analyserades med hjälp av kvalitativ innehållsanalys.</p> <p>I resultaten är den centrala observationen att informanterna efterlyser tydliga praktiker att ta till då det finns misstanke om att sexuella trakasserier företräder på arbetsplatsen. Ytterligare beskrivs antastares olika tillvägagångssätt samt arbetsplatskulturer, som möjliggör trakasserier och diskriminering samt den rådande tystnadskulturen. Följderna av sexuella trakasserier varierar individerna emellan, två av informanterna sökte utomstående hjälp, två pratade inte om ämnet på jobbet och en upplevde inte trakasserier som särskilt ångestframkallande. Med min forskning vill jag lyfta fram konkreta praktiker, genom vilka det finländska arbetslivet kan åtgärda och förebygga uppträdandet av sexuella trakasserier på ett effektivt sätt och bryta tystnaden kring ämnet.</p>		
Avainsanat - Nyckelord Sexuella trakasserier, arbetslivet, MeToo, jämställdhet, tystnadskultur		
Keywords Sexual harassment, workplace, MeToo, equality, culture of silence		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingfors universitets bibliotek – Helda/E-thesis (examensarbeten)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Tia Karlsson		
Työn nimi - Arbetets titel Hur bryts den rådande tystnadskulturen? Definiering och motarbetning av sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet		
Title Breaking the current culture of silence. Defining and counteracting sexual harassment in Finnish work communities		
Oppiaine - Ämne - Subject General and adult education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Gunilla Holm	Aika - Datum - Month and year November 2019	Sivumäärä - Sidantal - Number of pages 75 pp. + 4 appendices
<p>Tiivistelmä - Referat – Abstract</p> <p>The MeToo movement struck like a flash of light through social media worldwide in 2017. Since then, the dialogue concerning sexual harassment has continued, despite the discussion remaining subdued in several places. The deep-rooted culture of silence seems to choke the words in our throats. How should the prevailing silence be broken?</p> <p>The purpose of this research is to investigate the forms of sexual harassment that occur at Finnish workplaces and the consequences these harassments have for individual victims and entire work communities. Furthermore, I am interested in how sexual harassment is prevented in Finland. The theoretical framework consists of definitions of sexual harassment and the MeToo phenomenon as well as an examination of current legislation, previous research and the construction of the culture of silence.</p> <p>The research was conducted as a qualitative study with a phenomenographic research approach. In addition, an educational-feminist perspective has been used, which is illustrated as the perception that knowledge is produced collectively and is context-bound. The material consists of five semi-structured interviews. The material collected from the interviews was analyzed using qualitative content analysis.</p> <p>The results revealed that the informants ask for clear practices for action when there is a suspicion that sexual harassment takes place in the workplace. Further, different ways of harassment are described as well as workplace cultures, which enable harassment, discrimination and the current culture of silence. The consequences of sexual harassment vary between individuals, two of the informants sought outside help, two did not mention the topic at work and one did not experience the harassment at work as particularly anxiety-provoking. With my research, I want to highlight concrete practices through which Finnish work communities can effectively fix and prevent the occurrence of sexual harassment.</p>		
Avainsanat - Nyckelord Sexuella trakasserier, arbetslivet, MeToo, jämställdhet, tystnadskultur		
Keywords Sexual harassment, workplace, MeToo, equality, culture of silence		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda/E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Innehåll

1 INLEDNING.....	7
2 BEGREPPSDEFINITION OCH TEORETISK BAKGRUND.....	8
2.1 #metoo i ett nötskal.....	8
2.2 #dammenbrister i ett nötskal.....	9
2.3 Tiden efter #metoo.....	10
2.4 Sexuella trakasserier	11
2.4.1 Sexuella trakasserier i arbetslivet.....	13
2.4.3 Profil av antastare	15
2.4.4 Följderna av sexuella trakasserier på arbetsplatsen.....	16
2.4.5 Lagstiftning	17
2.4.6 Åtgärder.....	18
2.4.7 Det ledande exemplet	20
2.5 Tidigare forskning	21
2.6 Tystnadskultur	23
3 METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	27
3.1 Syfte och forskningsfrågor	27
3.2 Pedagogisk-feministisk orientering	27
3.3 En fenomenografisk forskningsansats	29
3.4 Semistrukturerad intervjumetod	31
3.5 Urval och informanter	34
3.6 Analys av kvalitativt data.....	36
3.6.1 Kvalitativ innehållsanalys	37
3.6.2 Analysprocessen i praktiken.....	39
3.7 Etiska aspekter	41
4 FORSKNINGRESULTAT OCH TOLKNING AV RESULTATEN	45
4.1 Hurdana former av sexuella trakasserier har informanterna utsatts för?	45
4.1.1 Den direkta eller den falska antastaren	46
4.1.2 Beundran övergår i hån.....	47
4.1.3 En hurdan arbetsplatskultur vill vi ha?	49
4.1.4 Det är väl en del av jobbet att tåla lite trakasserier..eller?	52
4.2 Hurdana är följderna av sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet och hur kan man motarbeta dem?	54
4.2.1 Här behövs pedagogik!	56

5 TILLFÖRLITLIGHET	61
6 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION	66
7 KÄLLOR.....	71
BILAGA 1	76
BILAGA 2	77
BILAGA 3.....	78
BILAGA 4.....	79

FIGURER

Figur 1. Kategorisering av sexuella trakasserier informanterna utsatts för	40
Figur 2. Kategorisering av följderna och motarbetning av sexuella trakasserier.....	40
Figur 3. MeToo-fenomenets betydelse	41

1 Inledning

Hot, våld och sexuella trakasserier har alltid funnits inom arbetslivet, men tack vare Me-too-fenomenet, som år 2017 skakade främst filmindustrin världsomfattande, förändrades attityden mot trakasserier som äger rum på arbetsplatsen. Ämnet är väldigt aktuellt och minst sagt känsligt. MeToo-fenomenet spred sig blixtnabbt inom USA och Sverige. Sör- ligt nog präglas det finska MeToo-fenomenet av hot, tystnad och rädsla, fastän även finnar aktivt delat med sig av #metoo-taggen på sociala medier. I sin nyligen publicerade bok beskriver Heidi Lindén (2018) hur hon tillsammans med utsatta kvinnor inom filmind- ustrin kontaktats och intervjuats av *Ilta Sanomat*, *Helsingin Sanomat* och *Long Play* och hur ingen av dessa tidskrifter vågat publicera intervjuerna. Dessa intervjuer innehåller namnen på de kända finska män inom filmindustrin, som utsatt kvinnor och barn för hot, våld och sexuella trakasserier. Denna tystnad berättar om en djuprotad rädsla, som hind- rar oss från att skapa ett jämlikt och jämställt samhälle, där alla kan känna sig trygga inom sin arbetsgemenskap.

Sexuella trakasserier i arbetslivet är icke-önskvärt och ensidigt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som den andra personen upplever som obehagligt. Sexuella trakasserier handlar ofta om en maktkamp, där trakasseraren med sitt bete- ende på flit vållar skada för offret och får denne att känna sig obekväm eller hotad. Vem som helst kan falla offer för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, men vanligen drab- bas kvinnor i specialist- och ledningspositioner, samt kvinnor med snuttjobb. Sexuella trakasserier i arbetslivet är fortfarande ett tabu inom det finländska arbetslivet och de flesta offren väljer att tiga istället för att konfrontera trakasseraren eller informera någon i arbetsgemenskapen om situationen.

Syftet med forskningen är att undersöka hurdana former av sexuella trakasserier som förekommer inom det finländska arbetslivet samt hurdana följder dessa trakasserier har för enskilda offer och arbetsgemenskaper. Ytterligare är jag intresserad av hur sexuella trakasserier motarbetas i Finland. Det teoretiska ramverket består av definiering av sexuella trakasserier och MeToo-fenomenet samt en granskning av aktuell lagstiftning, tidigare forskning och uppbyggnaden av tystnadskulturen. I min kvalitativa studie har jag genomfört semistrukturerade intervjuer med fem frivilliga informanter från olika yrkesbranscher, för att få en så mångsidig bild som möjligt av sexuella trakasserier som pågår inom det finländska arbetslivet. Förutom definiering av sexuella trakasserier i arbetslivet och MeToo-rörelsens betydelse, har profilen av antastare, följderna av

trakasserier, åtgärder samt önskvärda åtgärder behandlats under intervjuerna. Jag har använt mig av en fenomenografisk forskningsansats och analyserat materialet från intervjuerna med hjälp av innehållsanalys.

2 BEGREPPSDEFINITION OCH TEORETISK BAKGRUND

I detta kapitel kommer jag att behandla den teoretiska bakgrunden och de centrala begreppen för studien utifrån relevant litteratur samt forskning.

2.1 #metoo i ett nötskal

Det moderna MeToo- fenomenet uppstod 15.10. 2017 i USA, då skådespelerskan Alyssa Milano uppmuntrade sina följare att dela taggen #metoo på Twitter, ifall de utsatts för sexuella trakasserier (Lindén, 2018). Ursprungligen föddes MeToo- fenomenet redan år 2006 då människorättsförsvararen Tarana Burke använde benämningen för att beskriva samhällsstrukturer som möjliggör sexuella trakasserier (Lindén, 2018). Under ett dygn den 15.10.2017 användes taggen #metoo på alla sociala medier: över 500 000 gånger på Twitter och 12 miljoner gånger på Facebook (Lindén, 2018). Fenomenet år 2017 fick sin början genom att skådespelerskor uttalade sig om trakasserierna de utsatts för inom filmindustrin, men idag klassas sexuella trakasserier som ett världsomfattande fenomen, som drabbar alltför många människor, oberoende av kön och yrke.

MeToo- fenomenet spred sig även till Finland i oktober 2017 och den finska frontfiguren för fenomenet blev skådespelerskan och regissören Heidi Lindén (Lindén, 2018). Lindén skrev sin magisteruppsats för Aalto universitet år 2016, med titeln *Pelkoa ja inhoa naisena Suomessa elokuva-alalla vuonna 2016* (Lindén, 2018). När Lindéns avhandling, som behandlar sexuella trakasserier och våld mot kvinnor inom filmindustrin, blev färdig valde Aalto universitet att inte publicera avhandlingen elektroniskt på grund av det känsliga ämnet som avhandlingen behandlar (Lindén, 2018). I oktober 2017 kontaktade Aalto universitets tidigare bistående professor Taru Mäkelä Lindén och frågade om hon fick skicka Lindéns magisteruppsats till *Helsingin Sanomat*, till vilket Lindén gav sitt samtycke (Lindén, 2018). Från och med den dagen har Lindén fungerat som taleskvinna för MeToo-fenomenet i Finland. Lindén har även utgett boken *#metoo vallankumous – Miten hiljaisuus rikottiin?* där hon beskriver fenomenet och hur tystnaden kring #metoo bröts (Lindén, 2018).

Efter att Heidi Lindéns magisteruppsats blivit publicerad i *Helsingin Sanomat* har hon medverkat i flera intervjuer inom både tidskrifter och television. I sin bok har Lindén (2018) publicerat flera kvinnors berättelser om sexuella trakasserier de utsatts för och även publicerat namn på finska regissörer och medverkare inom filmindustrin, som anklagats för sexuella övergrepp. Enligt Lindén (2018) har man i Finland genom tiden respekterat lagen mer än människorättigheter. Om man i USA hade fungerat enligt finsk modell, skulle MeToo-rörelsen aldrig fått fotfäste. MeToo handlar om mycket mer än enstaka tafsanden, våldsdåd eller allvarliga brott. Rörelsen handlar om rättigheten att bli sedd och hörd på ens egna villkor, rättigheten att arbeta och uttrycka sig själv fritt samt rättigheten att bli behandlad jämställt. I grund och botten handlar MeToo-rörelsen om människorättigheter (Lindén, 2018).

2.2 #dammenbrister i ett nötskal

Den 22 november 2017 skapas en sluten Facebook-grupp med namnet "Svenskfinland too" av en frivillig arbetsgrupp vid den feministiska tidskriften Astra. Facebook-gruppen är separatistisk och inga personer som vid födseln kategoriserats och som själva identifierar sig som män, godkänns av administratörgruppen som medlemmar. I gruppen delar kvinnor med sig av trakasserier och övergrepp de blivit offer för, men även en e-postadress skapas för att folk ska kunna dela med sig av vittnesmål anonymt. Namn på anställda nämns inte i gruppen och senare anonymiseras alla berättelser i gruppen, för att skydda offren (Emtö, Kronholm, Nyman, Perera & Öhman, 2018).

Det bestäms att ett upprop vid namnet #dammenbrister ska släppas den 29 november 2017. En dag efter att den slutna Facebook-gruppen skapats läcker tidningen Hufvudstadsbladet ut i media att gruppen finns, så namnet på gruppen ändras till *vimed*. Administratörgruppen skapar ett google-formulär som kan ta emot underskrifter för uppropet. Kvällen innan uppropet släpps, den 28 november, stängs uppropet för underskrifter, uppropet #dammenbrister har då 6111 underskrifter och Facebook-gruppen över 20 000 medlemmar. Den 29 november 2017 släpps det första uppropet i Finland gällande #metoo och uppropet får över 85 mediaomnämnananden under den första dagen. Några dagar senare, den 1 december slutar uppropet ta emot vittnesmål och det slutliga antalet blir 950 stycken. Vittnesmålen publiceras i redigerad och anonymiserad form på Astras hemsida under hösten 2018. Senare publiceras den chockrosa boken *Dammen brister*, där

ett urval av vittnesmålen publiceras i tryckt form (Emtö, Kronholm, Nyman, Perera & Öhman, 2018).

2.3 Tiden efter #metoo

På våren 2018 försiggick en debatt inom finsk media om hur man vid finländska nationalbaletten endast godkände trakasserianmälan gjorda med offrets eget namn (Thodén & Dahlström, 2018, 6 april). Enligt Lindén (2018) är krav om anmälan gjorda med det egna namnet ett konkret exempel på anklagande handlingssätt som bagatelliserar våld samt ökar offrets känsla av rädsla och ångest. Fortfarande i Finland anser man på de flesta arbetsplatser, att det är problematiskt att ingripa på basis av anonyma trakasserianmälningar. Utredningen av trakasserier och oacceptabelt beteende kräver ofta närvaro av både offret och antastaren, i sällskap av ledningen. Bevis på att det skadliga beteendet förekommit är även önskvärt. En anonym anmälan leder i Finland alltså sällan till konkreta åtgärder.

Ett annat problem som identifierats i samband med MeToo är hur rättsprocessen inte skyddar offrets namn eller identitet i samband med rättegången. Lindén (2018) kritiserar det finländska sättet att stödja sig enbart på lagstiftning i fråga om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, vilket leder till att ribban att motsätta sig olämpligt beteende inom arbetsgemenskapen blir orimligt hög. Det finländska tillvägagångssättet i samband med sexuella trakasserier upprätthåller tystnadskulturen. Det behövs nya medel att ingripa i olämpligt beteende på arbetsplatsen. Organisationer behöver autentisk information om hur arbetstagare mår och hur de behandlas för att kunna identifiera för arbetsförmågan skadligt beteende eller t.o.m. brottsligt beteende som pågår inom arbetsgemenskapen (Lindén, 2018).

Samtycke2018 är ett konkret exempel på ett medborgarinitiativ som fått sin början av #metoo. Målet med Samtycke2018 kampanjen är att förändra definitionen av våldtäkt så att den respekterar varje individs självbestämmanderätt (Suostumus2018, 2018). Insamlingen av stödförklaringar avslutades den 5 december 2018 och initiativet samlade över 55 000 stödförklaringar, vilket betyder att initiativet kunde skickas till riksdagen efter riksdagsvalet i april 2019 (Suostumus2018, 2018). I maj 2018 blev Sverige det tionde landet inom Europa som definierar våldtäkt som brist på samtycke (Hufvudstadsbladet, 2018, 5 juni).

På kvinnodagen den 8.3.2019 ordnade Kvinnoorganisationernas centralförbund och delegationen för jämställdhetsärenden ett offentligt tillfälle där sexuella trakasserier på arbetsplatsen behandlades. Under evenemanget försiggick två paneldiskussioner och flera samtal kring ämnet. Evenemanget invigdes av Eva Biaudet, ordförande för Kvinnoorganisationernas centralförbund. Biaudet efterlyste ledare och beslutsfattare, som med gott exempel bör leda folket mot en mer jämställd tid, där nolltolerans för trakasserier förekommer. Enligt Biaudet utsätts kvinnor speciellt inom servicebranschen för sexuella trakasserier i sitt jobb. Marjut Jyrkinen, biträdande professor vid Helsingfors universitet, nämner under samma evenemang i sitt tal, att det finländska förhållningssättet till sexuella trakasserier på arbetsplatsen är problematiskt. I stället för att betrakta trakasserier som kränkning mot människorättigheter, ser man trakasserande beteende som harmlöst skämtande och positiv uppmärksamhet. Enligt Jyrkinen handlar sexuella trakasserier om maktförhållanden mellan könen. Ofta är offren för sexuella trakasserier kvinnor i ledningspositioner, kvinnor med specialistpositioner eller kvinnor med snuttjobb (Kvinnoorganisationernas centralförbund & delegationen för jämställdhetsärendens, 2019).

På hösten 2019 utkom filmen *Tottumiskysymys*. Filmen är skapad av sju kvinnliga regissörer och behandlar vardagliga situationer som kvinnor i Finland hamnar ut för (Saari et al., 2019). Filmen består av sex kortfilmer, som behandlar ämnen som sexuella trakasserier på arbetsplatsen, tafsande och beröring emot ens vilja, förringande av yrkeskompetens och våldtäkt. *Tottumiskysymys –filmen* klär i bilder hur finländska kvinnornas självbestämmanderätt över sin egen kropp, vilja och integritet, inte respekteras i samma bemärkelse som männens. Även tystnadskulturen och medmänniskornas passivitet har lyfts fram. Bland annat förtvivlan och frustration, är känslor som väcks efter den 75 minuter långa filmen, som klassas som både komedi och drama. Diskussion är förhoppningsvis något annat som filmen väcker.

MeToo backlash är ett uttryck som beskriver

2.4 Sexuella trakasserier

För att kunna definiera sexuella trakasserier börjar jag med att begrunda vad sexualitet egentligen är. Enligt Vilkkä (2011) har vi aldrig i Västvärlden varit helt överens om vad sexualitet är, eftersom sexualitet sammanflätas med samhällsklass, civilstånd, religion,

etnicitet, ursprung, tabu, kön och ålder. Dessutom har sexualitet en stark anknytning till maktrelationer, hierarkier, och kultur (Vilkka, 2011). Sexualitet existerar inom alla mänskliga samfund, men hur sexualitet uttrycks, förstås och tolkas, är kultur- och tidsbundet. Även gränserna för vad som är accepterat och förbjudet beträffande sexualitet är kulturbundet (Vilkka, 2011).

Sexuella trakasserier ansågs inte vara ett socialt eller samhällsligt problem, förrän på 1970-talet (Wong, 2010). Sedan dess har problemet behandlats och under de senaste trettio åren även forskats aktivt inom (Wong, 2010). Sedan 1970-talet har sexuella trakasserier betraktats som ett omfattande samhällsligt problem, som speciellt kvinnor utsätts för inom arbetslivet, skolvärlden och inom andra sociala sammanhang (Wong, 2010). Innan fenomenet fick ett namn har trakasserier och diskriminering naturligtvis existerat, men innan 1970-talet ansågs kvinnor i arbetslivet överlag vara morallösa och ett hot mot den traditionella familjeuppfattningen (Crouch, 2001). Det engelska uttrycket för sexuella trakasserier (*sexual harassment*) grundades i Amerika på 1980-talet (Vilkka, 2011). Uttryckets ursprungliga mening var att beskriva antastningar som hände på arbetsplatsen och som kvinnor i huvudsak utsattes för. Parallellt med begreppet sexuella trakasserier används även begreppet trakasserier på grund av kön. Trakasserier på grund av kön innebär ett kränkande bemötande av en person på grund av dennes köns-tillhörighet (Vilkka, 2011).

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön utgör diskriminering som avses i jämställdhetslagen (Jämställdhetsombudsmannen, 2019). Sexuella trakasserier är icke-önskvärt och ensidigt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som den andra personen upplever som obehagligt (Kauppinen & Purola, 2001). Exempel på trakasserier är blickar, tal och gester med sexuella antydningar, påpekanden om någons kropp, privatliv eller klädsel, fysisk beröring mot någons vilja, sexuella förslag mot någons vilja eller krav på sexuell handling och i värsta fall våldtäkt (Kauppinen & Purola, 2001). Att bli offer för sexuella trakasserier är alltid ofrivilligt och orsakar negativa känslor samt ångest hos offret (Kauppinen & Purola, 2001). Ångestens och de negativa känslornas styrka beror på offret som person, situationen, offrets tidigare erfarenheter samt av offrets och antastarens relation (Kauppinen & Purola, 2001).

Sexuella trakasserier händer överallt i världen och enligt Zippel (2006) utsätts ungefär lika många kvinnor inom Europeiska Unionen som i de förenta staterna av sexuella trakasserier i arbetslivet. Fastän de olika länderna och lagstiftningarna tar sexuella trakasserier på allvar, borde den största förändringen ske i attityderna hos enskilda människor.

Social psykologi, pedagogik och juridik står för de flesta studierna om sexuella trakasserier, Zippel (2006) nämner att för lite sociologisk samt politisk forskning har gjorts om ämnet.

Syftet med sexuella trakasserier är inte alltid att ha sexuellt umgänge med offret, utan det kan även handla om övermakt och kränkning av den andras personliga integritet (Vilkka, 2011). Denna övermakt framträder ofta som nedtryckande, förringande, bagatelliserande och föraktande förhållningssätt till offret. Enligt Clair (1998) förtrycker sexuella trakasserier offret och främjar en obalanserad maktposition mellan personerna. Enligt Duncan & Rivers (2013) överlappar mobbning, homofobi och sexuella trakasserier varandra ofta. Mobbning och speciellt sexistiska eller homofobiska attityder har ett samband med sexuella trakasserier och ibland även med sexualbrott. Sexuell mobbning kan definieras som förutom övermakt och förringande beteende även som kontinuerliga incidenter av sexualiserat beteende där avsikten är att skada den andra parten (Duncan & Rivers, 2013).

2.4.1 Sexuella trakasserier i arbetslivet

Sexuella trakasserier kan förekomma på vilken arbetsplats som helst och inom alla yrkesbranscher. Med osakligt beteende på arbetsplatsen avses ett sådant beteende som är emot goda seder, lagen samt arbetsplikten (Räty, 2013). Syftet med detta oftast konstanta och systematiska beteende är att förnedra och sära medarbetaren genom negligering eller osaklig behandling (Räty, 2013). Osakligt beteende och sexuella trakasserier på arbetsplatsen går att jämföra med arbetsplatsmobbning och kan leda till en nedsatt funktionsförmåga hos offret (Räty, 2013). Om inte problemet åtgärdas kan en sexistisk attityd bli rådande och sexuella trakasserier blir en del av arbetsplatskulturen, då alla vet att osakligt beteende förekommer men inget initiativ tas för att få ett slut på beteendet (Kauppinen & Purola, 2001). Antastaren kan vara en kollega, kund eller chef. Speciellt trakasserande chefer framkallar starka känslor av ångest, på grund av hierarkin som existerar personerna emellan.

Det kan vara svårt för en utomstående person att skilja mellan trakasserande och lekfull flört, som sker på arbetsplatsen. Romanser på jobbet är vanligt förekommande, trots att arbetsgivare sällan uppmuntrar sina anställda till nära privata förhållanden (Kauppinen & Purola, 2001). Det är viktigt att ha klart för sig att sexuella trakasserier är ofrivilligt och ensidigt beteende, medan en romans innebär att båda parterna är frivilligt involverade.

Trots ämnets känslighet och möjligheten till missförstånd är det viktigt att ingripa, även som utomstående, genast då det finns misstanke om att trakasserier på arbetsplatsen pågår. Ingripande i ett så tidigt skede som möjligt kan hindra beteendet från att bli en pågående ond cirkel. Enligt Rätty (2013) är det viktigt att diskutera och definiera acceptabelt och oacceptabelt beteende på arbetsplatsen, eftersom olika människor kan ha olika uppfattningar om vad som anses som sakligt och osakligt beteende.

Jämställdhetsombudsmannen (2019b) definierar trakasserier på arbetsplatsen som en sorts diskriminering. Diskriminering kan förutom trakasserier även handla om indirekt eller direkt diskriminering eller instruktioner att diskriminera någon på arbetsplatsen. Diskriminering är förbjuden vid anställning, gällande lönevillkor, i samband med arbetsledning och då arbetsförhållandet upphör. Om en arbetstagare misstänker att arbetsgivaren behandlat någon på arbetsplatsen diskriminerande, bör arbetsgivaren på arbetstagarens begäran så snabbt som möjligt lämna in en skriftlig utredning om sitt förfarande. Genom utredning strävar man efter att undvika onödiga rättegångar, ifall saken kan åtgärdas redan arbetsplatsen (Jämställdhetsombudsmannen, 2019b).

Enligt jämställdhetsbarometern 2017 hade 38% av kvinnorna och 17% av männen i Finland upplevt sexuella trakasserier i arbetslivet under de två senaste åren (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen, 2018). Enligt barometern hade hälften av unga kvinnor under 35 år upplevt sexuella trakasserier i arbetslivet. De vanligaste formerna av sexuella trakasserier var tvetydiga skämt och uttalanden av sexuell natur samt osakliga påpekanden om kvinnornas kropp eller sexualitet (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen, 2018). Kvinnorna utsattes i huvudsak för sexuella trakasserier av män medan män utsattes av trakasserier av både kvinnor och män (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen, 2018).

Olika källor uppger olika uppgifter om mängden personer som utsatts för sexuella trakasserier. Enligt Arbetshälsoinstitutets rapport *Arbete och hälsa i Finland 2009* hade endast 3% av kvinnorna samt 1% av männen, som medverkade i intervjuundersökningen upplevt sexuella trakasserier i sitt arbete (Arbetshälsoinstitutet, 2017). Dock motsvarar procentandelarna 31 000 kvinnor och 12 000 män (Arbetshälsoinstitutet, 2017). Skillnaderna i de olika rapporterna och statistikerna beror troligen på mängden personer som medverkat i forskningen samt på besvararnas vilja att svara sanningsenligt.

Det finns en skillnad mellan hur män och kvinnor uppfattar jämställdheten i Finland. Eller också kan det handla om sättet man pratar om en sak, som inte direkt berör en själv: de

som aldrig upplevt diskriminering kanske inte har en aning om hur många andra som egentligen utsätts för diskriminering. Ungefär hälften av männen som svarade på Statistikcentralens jämställdhetsbarometer år 2017 uppfattade ställningen mellan män och kvinnor i Finland som jämställd, medan endast en femtedel av kvinnorna trodde på jämställdhet mellan könen. Enligt samma barometer har männens uppfattning om jämställdhet i Finland förbättrats under de senaste 20 åren med 15 %, medan kvinnornas uppfattning om jämställdhet endast stigit med 5 % (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen, 2018). Detta berättar om en skillnad mellan hur män och kvinnor uppfattar samhället. Förtryck av kvinnor har funnits sedan länge och speciellt den diskriminerande synen på den arbetande kvinnan går långt tillbaka i historien. Enligt Crouch (2001) dateras de första anteckningarna om sexuella trakasserier av arbetande kvinnor till 1700-talet, då domstolen i London antecknat rättsfall där värdar anmälts för våldtäkt av pigor. Sexuella trakasserier av kvinnliga slavar är ett ytterligare bevis på förtryck av arbetande kvinnor (Crouch, 2001).

2.4.3 Profil av antastare

Antastare förekommer i alla åldrar, kön och positioner, men vanligen är de män i höga positioner som endera är omedvetna om sitt skadliga beteende eller inte bryr sig om konsekvenserna av sitt beteende (Kauppinen & Purola, 2001). De vanligaste offren för sexuella trakasserier är kvinnor under 45 år. Kvinnliga offer för sexuella trakasserier utsätts oftast för verbala trakasserier medan manliga offer oftast utsätts för fysisk beröring emot sin vilja (Kauppinen & Purola, 2001).

Det finns väldigt lite information om hurdana personer antastare på arbetsplatsen är, vilket troligen beror på att antastare sällan ställer upp för intervjuer, istället är det offren som berättar om trakasserier de utsatts för. Ofta utsätts personer som mestadels är i kontakt med det motsatta könet på arbetsplatsen samt personer vars förmän består av det motsatta könet för sexuella trakasserier. Enligt Lightle & Doucet (2010) minskar trakasserier i arbetslivet då könsfördelningen är jämn. Även uppfattningar om attraktivitet, kulturell bakgrund samt uppfostran har en betydande roll för hur människor behandlar varandra och speciellt personer av det motsatta könet på arbetsplatsen (Lightle & Doucet, 2010). Sexuella trakasserier uppstår främst på grund av sexistiska attityder och fördomar, som appliceras felaktigt och orättvist för att jämföra eller döma andra (Lightle & Doucet, 2010).

2.4.4 Följderna av sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Följderna av sexuella trakasserier beror alltid på individen och situationen. Om offret har tidigare negativa eller traumatiska upplevelser av sexuella trakasserier eller sexuellt våld, är det sannolikt att offret inte tolererar trakasserier av någon form och reagerar starkt och snabbt på dem (Vilkka, 2011). En person som inte har tidigare erfarenheter kanske tolererar mer. För en del kan en klapp på baken, sexistiska meddelanden och flörtande på arbetsplatsen vara uppiggande, medan det för andra är direkta kränkningar av personlig integritet (Vilkka, 2011).

Följderna av sexuella trakasserier för offret kan vara både fysiska och psykiska. De vanligaste psykiska symptomen är depression, ångest, ilska, osäkerhet och rädsla, medan de fysiska symptomen består av olika stresssymptom, huvudvärk samt återkommande insjuknanden (Kauppinen & Purola, 2001). Övriga symptom för offret är nedsatt arbetsförmåga och självkänsla, känsla av hjälplöshet samt problem i nära relationer (Kauppinen & Purola, 2001). En diffus hotsituation kan få en person att inte kunna bedöma vilka åtgärder som behövs eller vilka resurser hen behöver för att ta sig ur situationen (Larsson & Lindgren, 2012). Denna obalans förhöjer stressnivån, vilket i sin tur kan leda till att personen endera upplever situationen som mer hotfull än vad den egentligen är, eller alternativt inte förstår hur hotfull situationen är (Larsson & Lindgren, 2012). Vanligen känner sig offren hjälplösa och oförmögna att agera, och byter ofta arbetsplats utan att konfrontera trakasseraren eller berätta om händelserna för någon i arbetsgemenskapen.

Sexuella trakasserier medför även följder för antastaren samt för arbetsgemenskapen i fråga. Om inte problemet åtgärdas fortsätter antastaren högst antagligen sitt oacceptabla beteende, eftersom hen har felaktiga föreställningar om hurdant beteende som är acceptabelt på en arbetsplats (Kauppinen & Purola, 2001). I en arbetsgemenskap där trakassering och diskriminering pågår är oftast atmosfären kylig och olika kottier, som inte pratar sinsemellan uppstår (Räty, 2013). Även en snabb personalomsättning inom en viss tjänst, ökat antal sjukfrånvaron samt nedsatt trivsel och arbetseffektivitet är vanliga symptom för en arbetsgemenskap där trakassering och diskriminering pågår (Räty, 2013).

2.4.5 Lagstiftning

I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, arbetarskyddslagen och arbetsavtalslagen är det fastställt att förekomsten av sexuella trakasserier på en arbetsplats är olagligt.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män strävar efter att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män (Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 1986:609). I lagen finns fastställt bl.a. arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten samt tillvägagångssätt för främjande av jämställdheten i arbetslivet (Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 1986:609). Om en organisation eller förening har minst 30 anställda, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan och personalen ska även informeras om jämställdhetsplanen samt dess uppdatering (Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 1986:609). Lagen om jämställdhet innehåller även förbud mot diskriminering samt en definition av sexuella trakasserier:

Med sexuella trakasserier avses i denna lag någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

(Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 1986:609).

Arbetarskyddslagen (2002:738) tar ställning till omständigheterna för utförandet av arbetsuppgifter. En arbetsmiljö där trakasserier pågår fungerar inte i enlighet med arbetarskyddslagen.

Syftet med denna lag är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra sådana olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa, som beror på arbetet och arbetsmiljön.

(Arbetarskyddslagen, 2002:738).

Inom arbetsavtalslagen och kapitlet för arbetsgivarens skyldigheter finns definierat förpliktelsen för opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud (Arbetsavtalslagen,

2014:1331). Alla dessa tre lagstiftningar tar ställning till en jämställd arbetsmiljö fri från trakasserier.

År 2006 inrättades EIGE, en institution inom den europeiska unionen vars uppgift är att motarbeta diskriminering på grund av kön samt sexuella trakasserier (Europaparlamentets och rådets förordning, 1922:2006). En reglering inrättades i samband med institutionens uppkomst, där medlemsstaternas gemensamma målsättningar definierades. EIGE genomför forskning och publicerar statistik om jämställdhet inom sina medlemsstater.

2.4.6 Åtgärder

Efter att MeToo-fenomenet bröt tystnaden omkring sexuella trakasserier, har alltför många instanser samt arbetsgivare publicerat nya handlingsmanualer och guider kring ämnet. Arbets- och näringsministeriets Arbetsliv 2020 guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier (2018) ger tips om vilka åtgärder som kan tas till för att förebygga samt ingripa vid sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Förebyggande åtgärder är ett klart ställningstagande från ledningen om att trakasserier inte accepteras i någon form. Tydliga och gemensamma spelregler för gott beteende på arbetsplatsen, på förhand utvecklade effektiva sätt att ingripa vid möjliga fall av trakasserier samt utbildning av både chefer och arbetstagare i att förebygga, identifiera och eliminera sexuella trakasserier på arbetsplatsen är exempel på förebyggande tillvägagångssätt (Arbets- och näringsministerier, 2018).

Då trakasserier redan skett i arbetsmiljön bör arbetsgivaren sträva efter att ingripa och utreda vad som skett så snabbt som möjligt. Beroende på hur allvarliga trakasserier det är frågan om kan arbetsgivaren ge en anmärkning eller varning till den som trakasserar, omorganisera arbetsuppgifter eller lokaler, så att det medför så lite besvär som möjligt för offret, samt vid allvarliga fall säga upp eller häva trakasserarens anställningsförhållande (Arbets- och näringsministeriet, 2018). Tillsynsmyndigheter som kan ingripa i fråga om sexuella trakasserier på arbetsplatsen är arbetarskyddsmyndigheterna, jämställdhetsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (Arbets- och näringsministeriet, 2018). Ofta handlar problematiken just om att vi har olika sätt att definiera allvarliga brott, eftersom olika personer upplever sexuella trakasserier på olika sätt.

Det finns en hel del anvisningar om hur offren ska gå till väga efter att de utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, men i praktiken är det svårt att ta till manualer efter traumatiska upplevelser, som händer plötsligt och som strider emot människorättigheter. Dessutom innehåller olika manualer och guideböcker olika information och det skulle vara viktigt att varje arbetsplats skapade sina egna etablerade tillvägagångssätt för situationer, där oacceptabelt beteende förekommer. Dessa instruktioner borde vara begripliga, giltiga och lättillgängliga för alla i arbetsgemenskapen.

För att problemet ska kunna åtgärdas, måste en anmälan om att trakasserier på arbetsplatsen pågår göras, vilket antagligen är det svåraste steget att ta för offret. Det är viktigt att så tydligt som möjligt beskriva vilket beteende man upplevt som osakligt och oacceptabelt. Om offret inte själv vill konfrontera trakasseraren kan man be om stöd av någon i arbetsgemenskapen, som en arbetskamrat, arbetarskyddsfullmäktige, förtroendeombudet, förtroendemannen eller chefen (Arbets- och näringsministeriet, 2018). Det är viktigt att alltför många offer för sexuella trakasserier på arbetsplatsen skulle våga berätta om sina upplevelser utan skam, skuld och rädsla. Ofta förblir offren tysta eftersom de inte vet vem de kan lita på och konfidentiellt berätta för om det skadliga beteendet som skett. Ibland kan det vara svårt att berätta om trakasserier åt någon på arbetsplatsen, då arbetarskyddsfullmäktige, förtroendeombudet samt förtroendemannen ofta är medarbetare. Det vore viktigt att även nämna en för arbetsgemenskapen utomstående person, t.ex. inom arbetshälsovården, som i dessa fall kunde fungera som förtroendeman, så att så många som möjligt skulle våga be om hjälp samt berätta om trakasserier de utsatts för.

De allvarligaste formerna av sexuella trakasserier är våldtäkt och tvingande till sexuell handling, men även annan fysisk beröring emot någons vilja kan dömas enligt lagen. Sexualbrott lyder under allmänåtal, vilket innebär att polisen undersöker brottet och åklagaren kan åtala den misstänkta (Emtö, Kronholm, Nyman, Perera & Öhman, 2018).

Om man blivit utsatt för sexuella trakasserier eller påhopp och vill göra en anmälan följer rättsprocessen följande steg:

Brottsanmälan: för att brottet ska leda till en rättsprocess krävs att en brottsanmälan görs hos polisen, ju snabbare brottsanmälan görs desto lättare är det för polisen att utreda brottet. Brottsanmälan kan göras av offret eller en utomstående person. Det är viktigt att spara allt som kan betraktas som bevis för brottet. I fall det är frågan om fysiskt våld bör offret besöka en läkare så fort som möjligt för vård och undersökning, ett läkarutlåtande är av betydelse i en möjlig rättegång. En bedömning görs innan förundersökningen för

att utreda ifall offret är i behov av särskilt skydd på grund av personliga omständigheter eller brottets natur, för att undvika offrets ytterligare lidande.

Förundersökning: Polisen tar beslutet om att påbörja förundersökningen, efter att all nödvändig och sanningsenlig information om brottet samlats. Offret ska informeras om stöd-tjänster som finns till hans förfogande, som brottsjouren RIKUs gratis rådgivning och stödpersoner. Dessutom kan speciella åtgärder under rättegången och krav på skadestånd diskuteras. Om en person misstänks för ett brott på basis av förundersökningen går ärendet vidare till åtalsprövningen.

Rättegången: Då åklagaren väcker åtal mot den misstänkta bör offret alltid närvara vid rättegången, för att sanningsenligt berätta om vad som hänt. En skärmvägg kan vid behov läggas upp för att offret inte ska behöva möta personen som är åtalad för brottet. Vid behov av speciella åtgärder kan offret höras utan att den åtalade är närvarande eller genom videokonferens. Rättegången hålls på den ort där brottet ägt rum och kan hållas delvis eller helt bakom stängda dörrar. Domen för brottet ges antingen samma dag som rättegången genomförts eller vid ett senare tillfälle. Domen kan senare klagas till hovrätten. Offrets rättegångsbiträde samt stödpersonen från RIKU hjälper offret genom hela processen

(Emtö, Kronholm, Nyman, Perera & Öhman, 2018).

2.4.7 Det ledande exemplet

Den rådande organisationskulturen samt ledningen har en viktig roll i både förebyggande och åtgärdande arbetet av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Marjut Jyrkinen nämner i evenemanget *Seksuaalinen häirintä työelämässä*, att det behövs mer mänskligt och socialt hållbara organisationskulturer, där kritisk reflektion, etiskt ledarskap samt tidigt ingripande i trakasserier och osakligt beteende förekommer (Kvinnoorganisationernas centralförbund & delegationen för jämställdhetsärendens, 2019).

De största problemen förknippade med ledningen är ledningslöshet samt auktoritärt ledarskap (Räty, 2013). Inom en organisation där ledningen är frånvarande och avlägsen, förekommer ofta bagatelliserande av problemen som ledningen sällan tar tag i eller anstränger sig för att lösa (Räty, 2013). Auktoritärt ledarskap passiverar ofta medarbetarna, som inte förväntas tänka till själv, utan endast följa ledningens instruktioner (Räty, 2013). I en auktoritärt ledd organisation finns sällan utrymme för behandling av svåra ämnen,

som sexuella trakasserier och tröskeln att prata med ledningen om problem i arbetsgemenskapen kan kännas orimligt hög.

Lärdomarna om förändringsledarskap talar om hur man ska börja med att definiera den aktuella situationen samt målen man vill uppnå inom organisationen (Russberg & Angelis, 2018). Det är viktigt att fundera över vilka beteenden som leder till vilka handlingssätt, samt en hurdan förändring man vill få till stånd. Ofta är medarbetare aktivare desto mer de har fått vara med och forma förändringarna, det kan alltså vara ett bra och fungerande sätt att involvera medarbetarna redan i planeringsskedet av förändringarna. När en organisation identifierat processer och nya handlingssätt är det viktigt att säkerställa att det nya beteendet håller i sig över tid. Genom systematiska mätningar och förstärkningsskällor i form av t.ex. veckomöten där förändringsarbetet behandlas och diskussion kring ämnet förs kan förändringarna upprätthållas (Russberg & Angelis, 2018). Det är viktigt att ledare visar sitt intresse genom hela förändringsprocessen och klargör förändringarnas betydelse för personalen. Ledare bör positivt förstärka och uppmärksamma framgångar för att generera motivation och förstärka arbetsinsatser: varje uppnådda delmål och slutmål är värda att firas (Russberg & Angelis, 2018).

2.5 Tidigare forskning

Som nämnt innan, har sexuella trakasserier behandlats som ett fenomen och samhällsligt problem sedan 1970-talet internationellt. Det var dock inte förrän år 1991 som sexuella trakasserier blev vida känt, speciellt i förenta staterna, då Anita Hill åtalade sin före detta förman Clarence Thomas för sexuella trakasserier (Reeves, 2010). Vad som gjorde fallet skandalöst var att Thomas var chef för *the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*, en organisation som än idag jobbar för ett jämställt amerikanskt arbetsliv. Även Hills akademiska bakgrund samt hennes vilja att stå upp för sig själv har gjort fallet betydelsefullt för framtida definitioner och motarbetning av sexuella trakasserier (Reeves, 2010).

Reeves (2010) definierar sexuella trakasserier på arbetsplatsen som enligt lag kan dömas: *quid pro quo* trakasserier och fientlig arbetsomgivning. *Quid pro quo* trakasserier inträffar då anställningsbeslut görs på basis av huruvida den anställda går med på sexuella tjänster, som arbetsgivaren föreslår. En fientlig arbetsomgivning innebär att den anställda känner sig obekväm eller hotad. Enligt Reeves (2010) fästs fokuset på den anställdas sexualitet i överdriven proportion på en dylik arbetsplats. Tystnadskulturen

har även en stark anknytning till en fientlig arbetsomgivning. Arbetsplatskulturer som accepterar eller till och med uppmuntrar sina anställda till beteende som upprätthåller ojämställdhet och diskriminering kan anses vara fientliga.

Fitzgerald et al. (refererad i Wong, 2010, s. 3—4) har indelat sexuella trakasserier i tre grupper. Den första och allvarligaste formen av sexuella trakasserier består av sexuellt tvång och omfattar fysiska övergrepp samt sexualbrott. Den andra gruppen som Fitzgerald et al. beskriver är oönskad sexuell uppmärksamhet som kan förekomma som verbala eller ickeverbala förslag eller gester, som kan handla om tex den andras utseende, kön, sexualitet, privatliv eller kropp. Det kan även handla om förförande beteende, flörtande eller förslag om umgänge utanför arbetslivet emot den andras vilja. Till skillnad från sexuellt tvång som oftast sker en gång, upprepas ofta oönskad sexuell uppmärksamhet flera gånger. Den tredje formen av sexuella trakasserier enligt Fitzgerald et al. består av en fientlig omgivning eller trakasserier på grund av kön. Denna form av sexuella trakasserier beror på en chauvinistisk arbetsplatskultur samt stereotypisk framställning av personer på basis av kön.

Zippel (2006) har undersökt skillnaderna som existerar mellan hur länderna inom den europeiska unionen samt de förenta staterna definierar sexuella trakasserier. Inom EU anses sexuella trakasserier i huvudsak handla om övermakt och sexuella trakasserier på arbetsplatsen anses vara kränkande samt förminskande bemötande av offret. Enligt Zippel (2006) har man inom EU i allmänhet och speciellt i jämförelse med förenta staterna, gjort lite för att motarbeta sexuella trakasserier. Arbetsgivare kan alltför enkelt undgå deras ansvar för att motarbeta kränkande beteende på arbetsplatsen och medarbetare tar sällan till rättsakter. Sexuella trakasserier betraktas mer som problem inom enskilda arbetsgemenskaper eller fackförbund snarare än ett problem som berör hela samhället.

Förenta staterna kan anses vara en föregångare när det gäller definiering samt motarbetning av sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier behandlades redan i lagen för medborgerliga rättigheter år 1963 i *Civil rights act of 1963* (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2019). Förenta staterna har sedan länge gjort reklam för sin kvinnovänliga arbetsplatskultur samt jämställdheten som förespråkas inom arbetslivet (Zippel, 2006). Enligt den amerikanska juridiken definieras sexuella trakasserier som diskriminering på grund av kön och huvudansvaret på arbetsplatser för motarbetning av sexuella trakasserier ligger hos arbetsgivaren (Zippel, 2006). Rättegångar mot arbetsgivare och en viss rädsla för att dras inför rätten präglar det amerikanska arbetslivet.

Sexuella trakasserier är mer förekommande inom mansdominerade yrkesbranscher samt inom kulturer där kvinnor inte anses vara jämställda med män. Reeves (2010) har studerat skillnaderna mellan olika kulturers förhållningssätt till sexuella trakasserier. I Kina anses sexuella trakasserier fortfarande vara ett tabu som inte pratas om. I Indonesien har flera anmälningar gjorts angående stora internationella arbetskraftorganisationer, där kvinnliga arbetstagare både verbalt och fysiskt trakasserats av sina manliga förmän. Kvinnorna väljer allt som oftast att tåla, eftersom de verkligen behöver sina arbetsplatser inom organisationerna. Ofta anmäler inte kvinnorna sina antastare och fastän de skulle göra det är det flera länder som inte håller tidsenlig bokföring om anmälda sexuella trakasserier eller delar denna statistik med andra länder.

Anna Peltonen (2018), Noora Tikkanen (2016) och Yvonne Godhwani (2008) har alla behandlat sexuella trakasserier i sina magisteruppsatser. I sin magisteruppsats *Seksuaalinen häirintä leimahduspisteessä – Me Too-kampanjan rakentuminen digitaalisessa julkisuudessa* behandlar Anna Peltonen genom en fallstudie hur MeToo-fenomenet behandlades år 2017 i Finland inom digitala medier som Twitter. Noora Tikkanen har undersökt arbetsgivarens skyldigheter att ingripa i sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I sin magisteruppsats *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työssä – Työnantajan toimintavelvollisuus ja puuttumiskeinot* använder hon en rättsdogmatisk forskningsmetod och förutom lagstiftning har hon forskat olika tolkningsmöjligheter av lagen. I sin magisteruppsats *I konstens namn – scenen som arbetsmiljö: Arbetsplatsmobbing ur skådespelarperspektiv* lyfter Yvonne Godhwani upp arbetsplatsmobbing och trakasserier inom scenkonst speciellt ur skådespelares perspektiv.

2.6 Tystnadskultur

I detta kapitel behandlar jag begreppet tystnadskultur från två olika synvinklar samt reder ut historiken bakom tystnad. Dels syftar tystnadskultur till rädslan offren för sexuella trakasserier i arbetslivet upplever, vilket leder sällan ofta till att antastare inte blir åtalade för brotten de gjort sig skyldiga till. Dels består tystnadskulturen av utomstående åskådare, som arbetskamrater eller tex finsk media, som väljer att hålla sig tysta, fastän de besitter information om sexuella trakasserier eller sexual brott. Sexuella trakasserier är kränkande handlingar mot jämställdhet och bör alltid motarbetas samt ingripas i.

Kauppinen & Purola (2001) nämner skam, rädsla och självanklagelser som de vanligaste orsakerna till att människor väljer att inte prata högt om sexuella trakasserier de råkat ut för i arbetslivet. Andra vanliga orsaker till att offret tigger är att hen känner sig kraftlös inför antastaren, att hen tror och önskar att trakasserier inte sker på nytt, hen inte känner till sina egna rättigheter eller inte vill vålla lidande för antastaren eller sina närmaste (Kauppinen & Purola, 2001). I värsta fall byter offret för sexuella trakasserier i all tystnad arbetsplats och antastaren blir aldrig åtalad för sitt oanständiga eller t.o.m. brottsliga beteende.

Förutom offret själv kan även människorna i omgivningen bestämma sig för att tåga inför situationen. Fastän inte alla medarbetare utsätts för sexuella trakasserier, berör fallen hela arbetsgemenskapen. Då informationen och detaljerna om sexuella trakasserier samt diskriminering på arbetsplatsen når de anställda, måste även varje individ ta ställning till händelserna som sker på arbetsplatsen. Arbetskamraterna kan vara rädda för sin position i organisationen och till och med verka likgiltiga inför händelserna. Denna tystnad samt förnekande av det som skett kan bli en ond cirkel, som lever vidare inom organisationen (Kauppinen & Purola, 2001). Tystnaden kring trakasserier och övergrepp samt bagatelliserande av det som skett är skadligt och orättvist beteende, som försäkrar antastarens möjligheter att fortsätta trakassera inom arbetsgemenskaper. Institutionell tystnad handlar ofta om rädslan att bli utfrysad och bidrar till att privilegium och marginalisering uppstår (Clair, 1998).

Det som skiljer den finska MeToo-rörelsen från de amerikanska och svenska MeToo-rörelserna är just denna tystnadskultur. Heidi Lindén (2018) ger exempel på denna kultur genom att beskriva hur de största finska tidskrifterna inte gått med på att publicera namnen på antastarna inom den finska filmindustrin. En efter en avstod tidskrifterna från att publicera detaljerade reportage om upproppen. En del tidskrifter ansåg att det var orättvist att publicera endast namn på antastare och skulle ha velat publicera även namnen på offren, i jämställdhetens namn (Lindén, 2018). Inom svensk och amerikansk media publiceras namnen på antastare i samma takt som brottsanmälningar blir offentliga. Det verkar som om vi i Finland är rädda för att bryta tystnaden och ta itu med problemen som finns djupt rotade i vår samhällsstruktur. Naturligtvis kan publicering av antastares personuppgifter leda till tragedier för hela familjer, vilket leder till att oskyldiga och utomstående människor, som kopplas ihop med antastaren även lider. Å andra sidan blir offren för sexuella trakasserier ofta helt ensamma med skammen och skulden från beteendet de aldrig gett sitt samtycke till.

Tystnadskulturen sträcker sig även till offrens villighet att anmäla trakasserier: mellan åren 1996—2001 tog jämställdhetsombudsmannen emot 9 anmälan om sexuella trakasserier (Kauppinen & Purola, 2001). Enligt en nyligen utgiven utredning av Arbets- och näringsministeriet (2018), lämnade 58% av dem som råkat ut för sexuella trakasserier under de senaste två åren anmälan ogjord, dvs. under hälften av offren anmälde trakasserier. Enligt utredningen var de vanligaste orsakerna till att lämna anmälan ogjord rädslan över att inte bli tagen på allvar och rädslan över att hamna ut för fler problem (Arbets- och näringsministeriet, 2018).

Enligt Clair (1998) är det minst lika viktigt att förstå sig på hur tystnaden är uppbyggd som att förstå sig på lingvistiska teorier. Trots allt är tystnad den första formen av artikulation ett människobarn lär sig, man blir vaggad och matad för att vara tyst. Feministiska teorier om tystnad understryker hur endast röster av män blivit hörda genom tidernas historia, mer sällan snubblar man över historier berättade ur en kvinnas, ett barns eller en person med en funktionsvariations synvinkel (Clair, 1998). Airey (2018) påminner om hur kvinnor genom historien fått rollen som tysta offer, tex Shakespeares karaktär Lavinia i Titus Andronicus är ett exempel på den tysta, medgivande kvinnan. Tystnad och språk skapar och återskapar våra sociala verkligheter. Från mellanpersonliga relationer till organisationsstrukturer är tystnaden genomgripande och införlivad i sättet vi använder oss av språket.

Van Manen publicerade en teori år 1990 om tystnad (refererad i Clair, 1998, s. 6—7) där han indelade tystnad i tre kategorier: litterär, epistemologisk och ontologisk tystnad. Litterär tystnad består av tystnaden mellan skrivna ord. Denna tystnad kan enligt Van Manen uttrycka sig på många olika sätt, genom att vara pinsam, poetisk, rebellisk eller kylig. Med epistemologisk tystnad syftar Van Manen på det som inte går att beskriva, det man inte finner ord för. Ibland kan någon annan beskriva mer korrekt det man vill få sagt medan man ibland kanske inte ens vill lägga ord på sina erfarenheter. Den epistemologiska tystnaden är ofta temporär och med tiden brukar det bli enklare att lägga ord på upplevelserna man till en början tigit om. Den tredje tystnadskategorin, ontologisk tystnad, beskriver Van Manen som livet i sig själv. Denna sorts tystnad kan liknas vid meditation och Van Manen beskriver hur man då man tiger enligt ontologin kan hitta inspiration och en känsla av självuppfyllelse (Clair, 1998). Då man tiger i en arbetskontext om sexuella trakasserier handlar det ofta om litterär eller epistemologisk tystnad. Tystnaden kan präglas av rädsla, ångest, skam eller skuld. Det kan vara svårt att finna ord för det man känner, speciellt om man blivit utsatt för något otäckt helt plötsligt.

Tystnadskulturen är inte något som enbart existerar i Finland. I nyheterna den senaste tiden har vi fått höra om fruktansvärda trakasserier, våldtäkter och diskrimineringen som indiska kvinnor och barn utsätts för. I Nordkorea som är ett av världens mest isolerade länder är friheten att uttrycka sig begränsad och även andra asiatiska länder begränsar nyheterna och informationsflödet invånarna får ta del av. Sydafrika har bland de högsta mord- och våldtäktsfrekvenserna i världen. Tystnaden är närvarande i alla dessa kulturer. Tystnaden är inget nytt eller avgränsat fenomen, tystanden är djuprotad i vår historia och i vår kultur. Denna kultur förändras inte över en natt eller med hjälp av enstaka reformer. MeToo har kanske inte förändrat hela världen, men MeToo har säkerligen stört tystanden och väckt diskussion.

3 METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER

I detta kapitel kommer jag att beskriva de metodologiska utgångspunkterna för min forskning. Jag börjar med att definiera syftet och forskningsfrågorna. Jag fortsätter med att beskriva den kvalitativa forskningens natur, den fenomenografiska forskningsansatsen samt semistrukturerade intervjumetoden. Jag avslutar kapitlet med att beskriva processen för urvalet av informanter, analysmetoden och de etiska aspekterna för forskningen.

3.1 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med min avhandling är att lyfta fram sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet samt via analys av aktuella teorier, tidigare forskning och informanternas svar ge förslag på hur problemen kunde åtgärdas. Informanterna har ytterligare delat med sig av sina reflektioner över huruvida MeToo-rörelsen haft en inverkan på finländarnas attityder mot och sätt att förhålla sig till sexuella trakasserier i arbetslivet. I min kvalitativa studie har jag intervjuat fem frivilliga informanter från olika yrkesbranscher, för att få en så mångsidig bild som möjligt av sexuella trakasserier som pågår inom det finländska arbetslivet. Förutom definiering av sexuella trakasserier i arbetslivet och MeToo-rörelsens betydelse, har profilen av antastare, de bakomliggande orsakerna till trakasserier, följderna av trakasserier, åtgärder samt önskvärda åtgärder behandlats under intervjuerna.

Jag utgår ifrån två huvudsakliga forskningsfrågor. Forskningsfrågorna ger upphov till följdfrågor som diskuteras senare i avhandlingen i kapitlet för resultatredovisning.

1. Hurdana former av sexuella trakasserier har informanterna utsatts för?
2. Hurdana är följderna av sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet och hur kan man motarbeta dem?

3.2 Pedagogisk-feministisk orientering

What would happen if one woman told the truth about her life?

The world would split open - Muriel Rukeyser
(Rukeyser, Herzog, Kaufman & Levi, 2005, s. 463).

Den amerikanska poeten Muriel Rukeyser's citat från 1960-talet besvarar feministiska pedagoger än idag: hur ska vi ändra världen på basis av det kvinnorna i historien upplevt? De har bland annat upplevt rasism, sexism, våld, utnyttjande och fattigdom. Under de senaste åren har feministisk vuxenpedagogik strävat efter att synliggöra hur kön, ålder, ursprung, sexualitet och fysiska färdigheter inverkar på hur man blir bemött och accepterad av samhället (Carpenter & Mojab, 2017). En av vuxenpedagogikens viktigaste roller enligt Carpenter & Mojab (2017) är att definiera socialt förtryck och ojämlikheter i samhället för att sedan kunna lära denna kunskap vidare. I min avhandling vill jag lyfta fram konkreta praktiker, genom vilka det finländska arbetslivet kan åtgärda och förebygga förekomsten av sexuella trakasserier på ett effektivt sätt. Dessa praktiker baserar sig på informanternas svar och vetenskapliga teorier. Pedagogikens uppgift är att skapa nya tillvägagångssätt och lägga ord på även det som vi lärt oss att tåga om.

Feministisk forskning genomförs ofta i en sociokulturell eller historisk kontext (Kohli & Burbules, 2012). Det är vanligt förekommande att man frågar sig hur kunskapen kommit till, hur man fått tag på den, varför man vill ha en viss sorts kunskap och vad man använder den till (Kohli & Burbules, 2012). I min avhandling är kunskapen anskaffad från informanterna och vetenskapliga teorier, dessutom har jag själv också bidragit till uppkomsten av innehållet via analys av kunskapen jag erhållit. Både inom feministisk forskning och pedagogisk forskning anser man att kunskap produceras kollektivt (Scott & Usher, 1996).

Inom feministisk forskning pratar man om situerad kunskap, vilket innebär att kunskapen man erhåller alltid innehåller både politiska och etiska ställningstaganden (Carpenter & Mojab, 2017). Enligt denna teori påverkas kunskap alltså av olika maktordningar som kön, etnicitet, sexualitet och klassificering som existerar inom samhället. Situerad kunskap har blivit ett teoretiskt verktyg för att behandla förhållandet mellan individen och det sociala i lärande och kunskapsproduktion (Carpenter & Mojab, 2017). I min avhandling utgår jag från informanternas personliga erfarenheter och strävar efter att beskriva dem så noggrant som möjligt, från informanternas egen synvinkel. Jag har strävat efter att hålla mig så neutral och objektiv som möjligt under intervjusituationerna, men eftersom ämnet är känsligt, är en total objektivitet knappast ens önskvärd. Jag har aspirerat att bygga upp en trygg stämning mellan mig och informanterna och fört en dialog som mera kan liknas vid ett samtal än en intervju.

Enligt feministisk forskning påverkar forskarens identitet forskningsprocessen genom val av studieområde, frågeställning, metoder och angreppssätt (Svedberg, E. & Kronsell, A. 2003). Relationen mellan forskaren och intervjupersonen påverkar i sin tur resultatet samt de problem som uppmärksammas i forskningen (Svedberg, E. & Kronsell, A. 2003). Den feministiska forskningen ifrågasätter om det verkligen är möjligt att vara helt objektiv inom forskning samt kritiserar den rationalistiska ontologin gällande objektets och subjektets identitet och intressen, som ofta inte inkluderas eller ses som oföränderliga (Svedberg, E. & Kronsell, A. 2003). Feministisk forskning har traditionellt indelats i två riktningar: enligt den ena går totalt objektiv kunskap inte att uppnå, medan man enligt den andra riktningen kan formulera tydliga normer för hur objektivitet kan uppnås. (Svedberg, E. & Kronsell, A. 2003). För att objektivitet ska kunna uppnås bör man acceptera instabiliteten hos kategorierna man skapar, en öppen syn på kunskap samt frånvaron av intersubjektivitet, som innebär att resultatet av forskningen knappast blir det samma i en annan kontext (Svedberg, E. & Kronsell, A. 2003).

3.3 En fenomenografisk forskningsansats

Fenomenografisk forskningsansats används vanligen då man vill ta reda på människors uppfattningar och erfarenheter om ett visst fenomen. Man utgår ifrån uppfattningen om en enda värld, som olika människor skapar olika uppfattningar om (Metsämuuronen, 2011). Forskningsansatsen skiljer mellan första ordningens perspektiv och andra ordningens perspektiv (Larsson, 1986). Första ordningens perspektiv handlar om fakta, det som kan observeras utifrån. En forskningsfråga sett ur första ordningens perspektiv behandlar världen endast ur informantens egen synvinkel (Bruce & Ahmed, 2014). Andra ordningens perspektiv handlar om olika sätt att uppleva världen (Bruce & Ahmed, 2014). Ursprungligen hade jag en tredje forskningsfråga som löd: *Har MeToo-rörelsen haft någon inverkan på förekomsten av sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet eller beträffande finländarnas attityder mot sexuella trakasserier?* men senare under analysprocessen beslöt jag mig för att behandlat ämnet i kapitlet för sammanfattning och diskussion. Under intervjuerna med informanterna har alltså även andra ordningens perspektiv behandlats.

Fenomenografisk forskningsansats skapades i Göteborgs universitet på 1970-talet av Ference Marton och användes huvudsakligen inom pedagogisk och didaktisk forskning (Metsämuuronen, 2011). Senare har fenomenografin använts även inom forskning som behandlar t.ex. politisk makt, döden, sjukvård, ledarskap och vetenskaplig intuition (Bruce & Ahmed, 2014). Enligt Marton (1982) är fenomenografi en forskningsansats som strävar efter att tolka, analysera och begripa olika uppfattningar av fenomen. Fenomenografi har ett annat epistemologiskt perspektiv till kunskap än forskningsansatserna som härstammar från psykologi, kognitiv vetenskap eller konstruktivism. Enligt Marton (1982) lämpar sig forskningsansatsen till att kartlägga de kvalitativt olika sätten som människor upplever, föreställer, och förstår sig på olika fenomenen. Marton (1982) nämner de diverse konceptionerna som det fundamentala i fenomenografin. Konception innehåller beskrivningar av olika sätt att se, tänka och tolka fenomen (Marton, 1982).

Fenomenografisk forskningsansats följer vanligen följande fyra steg:

- forskaren fäster sin uppmärksamhet vid ett fenomen som verkar väcka olika uppfattningar hos olika individer
- forskaren bekantar sig med teorin i anknytning till fenomenet
- forskaren utför intervjuer med personer som innehar olika uppfattningar och erfarenheter av fenomenet
- forskaren skapar olika beskrivningskategorier på basis av svaren och studerar den underliggande strukturen i kategorisystemet (Metsämuuronen, 2011).

Jag har valt den fenomenografiska forskningsansatsen, eftersom jag vill synliggöra de kvalitativa variationer som existerar av uppfattningar om fenomenet för min forskning, dvs sexuella trakasserier i arbetslivet. Enligt fenomenografin upplever en specifik grupp ett fenomen på ett begränsat antal sätt, vilket leder till att man inte behöver flera informanter ur en specifik grupp (Marton, 1982). Ursprungligen hade jag planerat att intervjua betydligt flera än de fem informanter jag fick tag på, men slutligen visade sig informanternas antal inte vara ett problem för min forskning. Alla fem informanter representerar olika yrkesbranscher och har bidragit med mångsidig och betydelsefull information för forskningen.

Fastän fenomenografin koncentrerar sig på de individuella tolkningarna av fenomen strävar man även efter att beskriva gruppens kollektiva tolkningssätt. Enligt Marton (1982) består resultatet av fenomenografisk forskning av diversiteten i de olika

beskrivningarna, som tillsammans fångar upp de olika sätten att uppleva fenomenet på. Bruce & Ahmed (2014) tillägger att fenomenografin inte enbart skapar olika beskrivningskategorier, utan även utreder relationen mellan dessa kategorier genom att jämföra dem med varandra och leta efter olikheter och likheter i tolkningssätten. Fastän jag i min forskning har huvudsakligen varit intresserad av individuella beskrivningar av sexuella trakasserier i arbetslivet, har jag även jämfört resultaten av intervjuerna. Genom att tolka och beskriva kategorierna från intervjuerna har jag strävat efter att skapa en så mångsidig skildring som möjligt över hur trakasserier och diskriminering inom det finländska arbetslivet kan motarbetas.

3.4 Semistrukturerad intervjumetod

Eftersom jag är intresserad av intervjupersonernas personliga uppfattningar och erfarenheter av sexuella trakasserier i arbetslivet, har jag valt semistrukturerad intervjumetod som min informationsinsamlingsmetod. Semistrukturerade intervjuer följer, som namnet beskriver, en något strukturerad uppbyggnad och forskaren använder sig av få öppna frågor eller teman under intervjuerna (Alvehus, 2013). Informanten påverkar starkt intervjuens innehåll med sin berättelse och intervjuarens uppgift är att aktivt följa med i diskussionen med följdfrågor och genom att uppmuntra informanten till att fortsätta prata, fördjupa sig ytterligare i teman för intervjun och ge konkreta exempel.

En lyckad semistrukturerad intervju liknar inte ett förhör utan ett fritt samtal, vars riktning intervjuaren vägleder med sina frågor (Alvehus, 2013). Fastän semistrukturerade intervjuer byggs upp av öppna frågor och informanternas personliga berättelser, följer intervjuerna vanligen en struktur. De öppna frågorna bör planeras på förhand, men behöver nödvändigtvis inte ställas i en viss ordning och kan formuleras om för att passa in i diskussionen (Alvehus, 2013).

McCrackens intervjuguide (refererad i Ryen, 2004) ger en detaljerad plan över hur en intervjusituation kan se ut. Intervjun inleds med biografiska frågor och en genomgång av forskningens konfidensfrågor. Efter introduktionen ställs de egentliga frågorna för intervjun och här är det viktigt att formulera frågorna på ett sådant sätt att man inte ger orden för svaret man ber om. Informanten ska få berätta sin berättelse med sina egna ord. Intervjuaren ska undvika multipla frågor, ja och nej frågor samt ledande frågor. Avslutningen ska ske på ett positivt sätt, vilket innebär en avslappnad och öppen diskussion

där informanten har möjligheten att precisera moment i intervjun. Relationen ska hållas öppen, så att både intervjupersonen och intervjuaren kan kontakta den andra vid behov.

Under intervjusituationerna utgick jag från följande teman:

- intervjupersonens bakgrund: yrke, livssituation, utbildning
- sexuella trakasserier i arbetslivet: intervjupersonens personliga erfarenheter
- antastarens profil: hur intervjupersonen beskriver antastaren
- åtgärder: vad gjordes för att åtgärda situationen, vad gjorde intervjupersonen/offret, vad gjorde organisationen/ledningen
- önskvärda åtgärder: vilka åtgärder önskar intervjupersonen nu i efterhand att hade genomförts för att utreda situationen
- MeToo-rörelsens inverkan på intervjupersonens upplevelser och attityder mot sexuella trakasserier i arbetslivet, intervjupersonens analys av MeToo-rörelsens inverkan på sexuella trakasserier i arbetslivet överlag

Intervjuerna genomfördes under tidpunkter och på platser, som intervjupersonerna fick välja. Jag träffade intervjupersoner individuellt på caféer, i deras hem och på arbetskontor. Alla intervjupersoner gav sitt samtycke till att jag fick banda in samtalen vi förde. Jag skrev även upp anteckningar för att försäkra mig om att jag hade något material att utgå ifrån ifall tekniken strulade. Jag strävade efter att vara i tid på plats inför intervjuerna, eftersom jag ofta inte visste hur personen jag skulle intervjua såg ut till utseendet. Inspelningen från intervjusituationen var ca. en timme långa. Innan jag satte igång med själva intervjuerna sammanfattade jag för intervjupersonerna några viktiga punkter angående forskningen. Jag berättade för intervjupersonerna vem jag är, vad jag studerar och vad intervjun används till. Jag beskrev hur deltagandet i intervjun baserar sig på frivillighet och hur materialet från intervjuerna skulle anonymiseras, för att ingen ska kunna identifieras i efterhand.

Det är viktigt att intervjuaren inte för fram sin egen kunskap eller sina åsikter då hen är av annan åsikt än intervjupersonen, utan håller sig neutral och stödjande (Ryen, 2004). Något som olika källor är oense om är huruvida det är lämpligt att använda sig av ifrågasättande och provokationer under intervjun. Enligt Alvehus (2013) ska intervjuaren inte endast lyssna okritiskt till intervjupersonen utan ibland kan det vara på sin plats att ifrågasätta det som blir sagt. Ryen (2004) å andra sidan påpekar att man inom en kvalitativ intervju inte ska provocera intervjupersonen, utan ge plats för hens berättelse för att inte påverka svaren. Olika personer reagerar olika på ifrågasättande och

provokationer och det beror på intervjupersonen och situationen hur lämpligt det är att använda sig av dessa tekniker. Eftersom ämnet för min forskning är så pass känsligt, upplevde jag att det inte var lämpligt att provocera fram information eller åsikter av mina intervjupersoner. Tvärtom inledde jag intervjusituationerna med att berätta om för intervjupersonerna, att de när som helst hade rätt att avbryta intervjun, eller låta bli att svara på för utmanande frågor. Intervjupersonerna informerades även om att de kunde i efterhand kontakta mig och dra tillbaka sitt samtycke om medverkan i intervjun, vilket skulle betyda att jag inte kunde använda svaren från intervjusituationen i min avhandling.

Jag avslutade intervjuerna med att tacka intervjupersonerna för deras bidrag till forskningen och försäkrade mig om att de fortfarande hade mina kontaktuppgifter, för att kunna kontakta mig senare ifall de hade ytterligare frågor i anslutning till forskningen. Jag berättade för dem, att det var sannolikt att jag skulle kontakta dem i efterhand, för att försäkra mig om att jag förstått någon detalj rätt eller för att skaffa ytterligare information om någonting som behandlats under intervjun. Ofta hände det att intervjupersonerna i det här skedet, då inspelningen hade avslutats, berättade ännu någon ny information, som var relevant för forskningen. Jag lärde mig längs med intervjuprocessen att ha mitt anteckningsblock färdigt, för att hinna skriva ner den information som erhöles efter att inspelningen avslutats.

Jag upprätthöll kontakten med intervjupersonerna efter intervjusituationerna, genom att några dagar efter intervjuerna skicka ett meddelande åt dem, där jag tackade dem ännu en gång för att de ställt upp som intervjupersoner. Den fortsatta kontakten till intervjupersoner efter att själva intervjun genomförts är mycket viktig. Speciellt då ämnet för forskningen är känsligt, spelar ett förhållande som bygger på tillit, respekt och öppenhet en betydande roll. Ofta under transkriberingsprocessen väcktes några frågor angående materialet och den öppna kommunikationen möjliggjorde att jag kunde enkelt få tag på intervjupersonerna och få oklara detaljer fastställda. Kommunikationen fungerade även åt andra hållet och ibland kontaktades jag av intervjupersoner, som ville försäkra sig om någonting i anslutning till forskningen. Innan jag lämnade in den slutliga versionen av magisteravhandlingen, informerade jag alla informanter om vilka delar av intervjuerna med dem jag citerade. Informanterna gav sitt skriftliga samtycke till att jag fick använda citaten.

3.5 Urval och informanter

I kvalitativ forskning vill man oftast få en så stor variation som möjligt gällande urvalet av intervjupersoner. Urvalet för min forskning är heterogent inom den givna homogeniteten, vilket innebär att jag försökt få tag på människor med varierande bakgrund, men som alla utsatts för sexuella trakasserier i arbetslivet. Jag har använt mig av bekvämlighetsurval, vilket innebär att man använder intervjupersoner som man råkar finna (Trost, 2010). Jag ville inte avgränsa mina informanter genom att välja ut en viss yrkesbransch eller arbetsplats, utan i stället intervjuade jag alla som tog kontakt med mig angående forskningen. Snöbollsurval var något jag var öppen för, speciellt då intervjupersoner självmant erbjöd sig att tipsa sina bekanta om min forskning, dock fann jag inga informanter via snöbollsurval.

Innan jag började leta efter intervjupersoner hade jag förutfattade meningar om att det möjligen kunde bli svårt att hitta informanter till en forskning med ett så känsligt ämne som detta. Aldrig hade jag dock kunnat förutspå hur svårt det i praktiken skulle bli. Efter att jag skrivit färdigt det teoretiska ramverket för forskningen och bestämt mig för vilka metodologiska utgångspunkter jag skulle utgå ifrån, kontaktade jag kvinnoorganisationernas centralförbund, som nyligen hade ordnat ett evenemang angående ämnet för sexuella trakasserier i arbetslivet. Från kvinnoorganisationernas centralförbund fick jag snabbt ett svar och namn på flera förbund som jag kunde kontakta i hopp om att finna intervjupersoner för min forskning. Jag kontaktade förbunden och fick snart en förfrågan från Finlands Kvinnliga Akademikers Förbund, om inte jag kunde skriva ett inlägg om hurdana intervjupersoner jag söker, för att förbundet sedan kunde dela det på sin Facebook-sida. Jag skrev ett inlägg som jag skickade åt dem (bilaga 3).

Jag delade samma inlägg även inom några slutna Facebook- och LinkedIn-grupper. Från de flesta slutna grupperna raderades inlägget och jag fick privatmeddelande av administratörer om att det inte var tillåtet att leta efter informanter inom grupperna. Ett meddelande innehöll förklaringen om hur inläggen i gruppen skall gynna alla gruppmedlemmar och hur mitt inlägg inte gynnade tillräckligt många enligt administratörerna. Jag fick även meddelanden av privata personer, som ville uttrycka sin oro över att en person som jag, som då inte är psykiater eller psykolog, ville intervjua människor om ett så känsligt ämne som detta. Jag förklarade i detalj hur meningen med forskningen inte var att erbjuda terapitjänster, utan intervjua frivilliga vuxna människor om ett ämne som jag upplevde som viktigt. Jag beskrev även vad frivillighet innebär samt

hur intervjupersonerna kunde när som helst upphäva sitt samtycke att delta i forskningen, i vilket fall jag inte skulle använda mig av materialet från intervjun med den personen i min forskning. Överlag verkade mitt forskningsämne väcka mycket tankar hos människor och även personer som inte hade utsatts för trakasserier tog kontakt för att endera berätta att det tyckte jag var modig som forskade inom ett ämne som detta, eller för att uttrycka sitt missnöje med mitt val av ämne.

Slutligen valde jag att dela inlägget på min egen privata Facebook-sida, på båda språken, för att mina vänner sedan kunde dela inläggen vidare eller tipsa någon vän eller bekant som blivit utsatt för trakasserier i arbetslivet att kontakta mig. En annan orsak till att jag delade inlägget på min privata Facebook-sida var, att de organisationer jag kontaktat hade främst kvinnliga medlemmar och jag även var intresserad av manliga intervjupersoner. Via inläggen på min privata Facebook-sida hittade jag mina sista intervjupersoner och blev tipsad om flera privata Facebook-grupper där jag kunde leta efter informanter.

Jag har genomfört alla intervjuer i Nyland på grund av praktiska skäl och använt både finska och svenska som intervjuspråk. Jag upplever både finska och svenska som mina modersmål och ansåg inte det som ett problem att översätta transkriberingarna från intervjusituationerna till svenska, trots att det var tidskrävande. Överlag anser jag inte att de språkliga skillnaderna som kan påträffas i samband med översättning spelar en stor roll för min forskning. Jag forskar inte i växlingarna mellan ordvalen, utan växlingarna mellan sätten mina informanter upplevt sexuella trakasserier på.

Jag har varit i kontakt med modiga kvinnor och en man som vågat dela sina erfarenheter av sexuella trakasserier i arbetslivet med mig. Intervjupersonerna har alltid personligen varit i kontakt med mig innan intervjuerna och informanterna representerar olika åldrar och yrkesbranscher. Jag intervjuade fyra kvinnliga informanter samt en manlig informant. Dessutom anmälde sig ytterligare två kvinnor samt en man som frivilliga, men upphävde sin medverkan senare. En av kvinnorna kontaktade mig senare och skrev att hon efter att ha begrundat sin medverkan kom fram till att hon helt enkelt inte ville dela med sig av sina upplevelser. Den andra kvinnan och mannen som ursprungligen anmält sig svarade inte längre på mina meddelande då jag försökte boka in en intervjutid med dem.

Informanternas åldersmässiga variation ligger mellan 19 år och 42 år. Intervjucitaten kommer jag att beteckna som *tex M, 30+*, *taxichaufför* för att uttrycka att den intervjuade är en manlig taxichaufför på ca. 30 år. Nedan har jag beskrivit mina informanter

ytterligare, dock utan att avslöja några detaljer som kunde riskera att informanternas identitet träder fram. Jag har uppskattat för min forskning viktiga detaljer som kön, ålder, arbetsuppgift och hur länge trakasserierna pågått

Intervjupersonerna, som medverkat i min forskning:

Regissör (Kv, 40+, regissör)

- kvinna
- 34-åring då trakasseringarna började, trakasserades i två år
- jobbade för ett stort mediebolag, jobbar inte där längre

Avdelningschef på butik (Kv, 30+, avdelningschef på butik)

- kvinna
- 30-åring då de senaste trakasseringarna började, trakasserades i sju år av en förman, hade trakasserats även innan i fyra år
- jobbade för en stor kedja, jobbar inte där längre

Administrativ projektkoordinator (Kv, 30+, administrativ projektkoordinator)

- kvinna
- 24-åring då trakasseringarna började, trakasserades i sju år
- jobbade för ett litet företag, jobbar inte där längre

Restaurangarbetare (Kv, 20+, restaurangarbetare)

- kvinna
- 19-åring då trakasseringarna började, trakasserades i ca. 2 månader
- jobbade på en restaurang, jobbar inte där längre

Taxichaufför (M, 30+, taxichaufför)

- man
- 20-åring då trakasseringarna började
- har kört för flera företag, kör fortfarande sporadiskt

3.6 Analys av kvalitativt data

Det finns flera olika metoder, som lämpar sig för analysering av kvalitativt material. För en oerfaren forskare är det största problemet ofta att avgränsa ämnet för forskningen tillräckligt (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Ofta stöter man på en massa intressant information som man skulle vilja inkludera i sin forskning. Tuomi och Sarajärvi (2018) rekommenderar att man håller sig till det avgränsade ämnet, beskriver all information man erhållit om

det specifika ämnet och sparar det övriga materialet för framtida forskning eller helt enkelt slopar det. Under den kvalitativa analysprocessen reduceras materialet till mindre, ibland kvantifierbara segment efter en uppsättning specifika koder (Marvasti, 2019).

Jag har valt innehållsanalys som analysmetod av mitt material, eftersom metoden är flexibel och lämpar sig väl för analys av transkriberade intervjuer. Innehållsanalysen kan enligt Marvasti (2019) vara naturalistisk, tolkande eller reflexiv till sin natur eller innehålla slag av alla dessa infallsvinklar. Intervju är den vanligaste insamlingsmetoden av material för innehållsanalys. Innehållsanalys av intervjuer består av både en objektiv representation av intervjuernas innehåll samt en mer subjektiv tolkning av interaktionen mellan informanten och forskaren (Marvasti, 2019).

3.6.1 Kvalitativ innehållsanalys

Siegfried Kracauer anses ha bidragit till uppkomsten av kvalitativ innehållsanalys på 1950 talet, då han kritiserade kvantitativa forskningen för att vara alltför begränsande (Schreier, Stamann, Janssen, Dahl & Whittal, 2019). Det Kracauer huvudsakligen kritiserade, var kvantitativa analysen av data, vilken enligt honom för lite uppmärksammade dolda strukturer i materialet. Kracauer framhävde hur även sällan förekommande fenomen i materialet kunde vara av betydelse under analysen (Schreier, Stamann, Janssen, Dahl & Whittal, 2019).

Innehållsanalys används då man har som avsikt att analysera olika slag av dokument systematiskt och så objektivt som möjligt (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Innehållsanalys kan tillämpas på semistrukturerad eller ostrukturerad material och man strävar efter att skapa en allmän samt sammanfattande bild av fenomenet i fråga (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analysprocessen innebär att man bryter ner materialet i bitar, omformulerar det och bygger ihop materialet till en logisk ny helhet. Tuomi och Sarajärvi (2018) tillägger, att en bra analys innehåller även tolkning av resultaten. En ytlig analys kan jämföras med upprepning av ett omformat material, medan en djupt gående analys innehåller en reflexiv tolkning av materialet och insikt om fenomenet. Även Ruusuvuori, Nikander och Hyvärinen (2010) yttrar att materialet inte kan prata för sig själv, utan syftet med analysen är att systematiskt beskriva det som citaten ensamma inte skildrar.

Marvasti (2019) har utgått från Ball och Smiths definition av innehållsanalysens arbetsskeden. Man börjar med att definiera syftet för forskningen och forskningsfrågorna, varefter man väljer ut källorna. Sedan är det dags att specificera vad man fokuserar på under forskningen och leta efter samband i materialet för analysen. Slutligen granskar man huruvida de förbestämda kategorierna eller antaganden stämmer överens med resultaten från analysen. Ruusuvuori, Nikander och Hyvärinen (2010) tillägger även följande arbetsskeden i analysprocessen: gruppering av det insamlade materialet, jämförande av beskrivningar av fenomen i materialet, sammanställning av resultaten och slutligen genomförandet av en teoretisk diskussion och reflektion över resultaten. Under min analysprocess har jag följt dessa steg.

Traditionellt har man klassificerat innehållsanalys som en induktiv eller deduktiv metod, som endera styrs av det insamlade materialet eller teorin (Haig, 2014). Nuförtiden pratar män även om en abduktiv metod, vilket innebär att både det insamlade materialet och teoriramverket styr formuleringen av forskningen (Haig, 2014). Tuomi och Sarajärvi (2018) skiljer mellan teoristyrd och materialbaserad innehållsanalys. Min analysprocess efterliknar den abduktiva metoden och således har både teoriramverket för min forskning samt det insamlade materialet styrt analysprocessen.

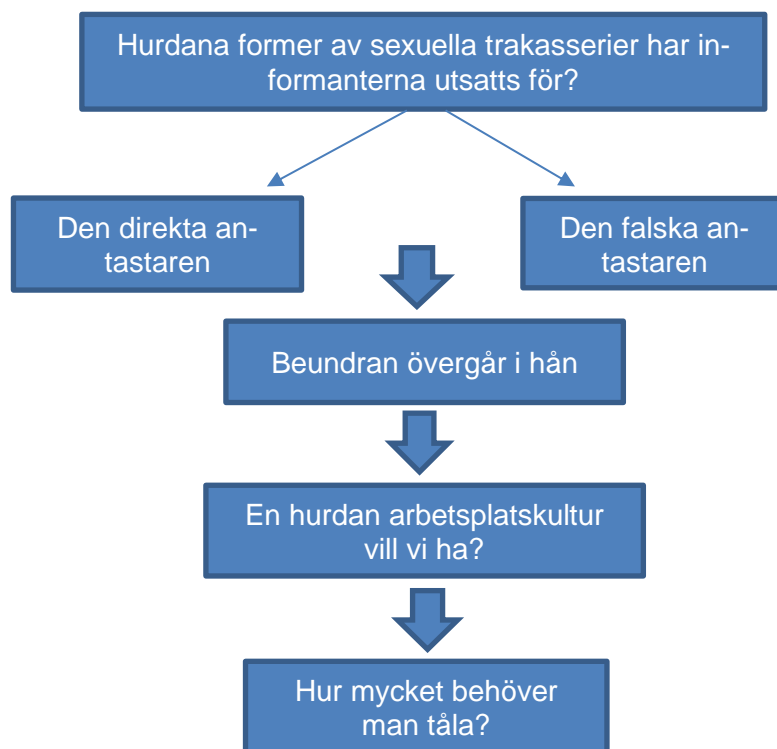
Enligt Schreier et al. (2019) är termen innehållsanalys tvetydig i dagens läge, då den används på många olika sätt och i olika sammanhang. Innehållsanalys är en flexibel analysmetod som anpassar sig för analys av flera olika forskningsmetoder. Kritiken mot innehållsanalys handlar ofta om ifrågasättande av analysmetodens vetenskaplighet. Schreier et al. (2019) framhäver att analysen blir allt för ytlig om man inom kvalitativ innehållsanalys enbart uppmärksammar kategorier genom abstrahering. Denna analysmetod efterliknar enligt Schreier et al. (2019) alltför mycket den kvantitativa analysmetoden. Inom kvalitativ innehållsanalys är det viktigt uppmärksamma de enskilda informanterna för att få kvalitativt betydelsefulla resultat. Eftersom jag använt mig av den fenomenografiska forskningsansatsen har jag förutom kategoribildning även fokuserat på kategoriernas koppling till varandra och till forskningens syfte. Jag citerar informanterna i min resultatredovisning, eftersom jag vill beskriva informanternas individuella erfarenheter av sexuella trakasserier i arbetslivet med informanternas egna ord.

3.6.2 Analysprocessen i praktiken

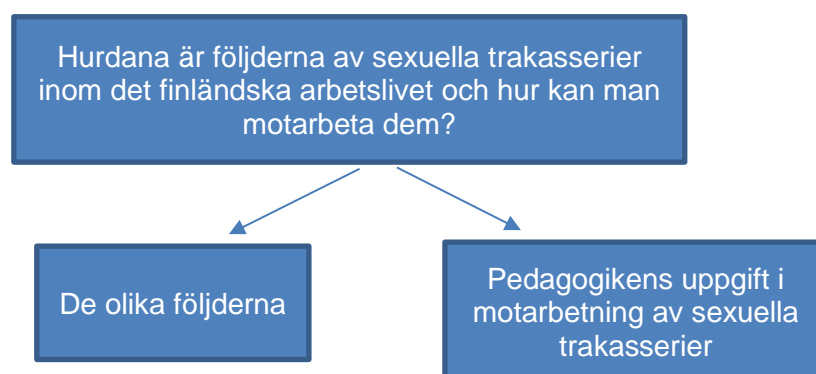
Mitt material för analysen bestod av fem semistrukturerade intervjuer. Jag började analysprocessen med att läsa igenom de transkriberade intervjuerna om och om igen för att lära känna mitt material så utförligt som möjligt. Det teoretiska ramverket för min forskning var genomfört vid det här skedet och fungerade även som en grund för analysen. Dock var min analysprocess inte en kronologisk eller helgjuten uppföljning av de olika arbetsskedena, utan ofta återvändande jag till teorin eller metodologin och utvecklade den ytterligare, desto längre jag kom i min analysprocess.

Jag transkriberade intervjuerna direkt efter intervjutillfällena, för att få med alla detaljer som fortfarande var färska i mitt minne. Jag transkriberade intervjuerna på finska eller svenska, beroende på språket intervjuerna genomförts på. Eftersom min forskning inte är en detaljerad språklig analys, valde jag att transkribera intervjuerna i skriftspråk och senare översätta de finska intervjuerna till svenska. I vissa fall, då informanterna specifikt bad mig att inte skriva ner ett visst uttryck, använde jag mig av synonymer under transkriberingen. Det viktigaste för mig under resultatredovisningen och analysprocessen var att försäkra mig om att informanternas anonymitet respekterades.

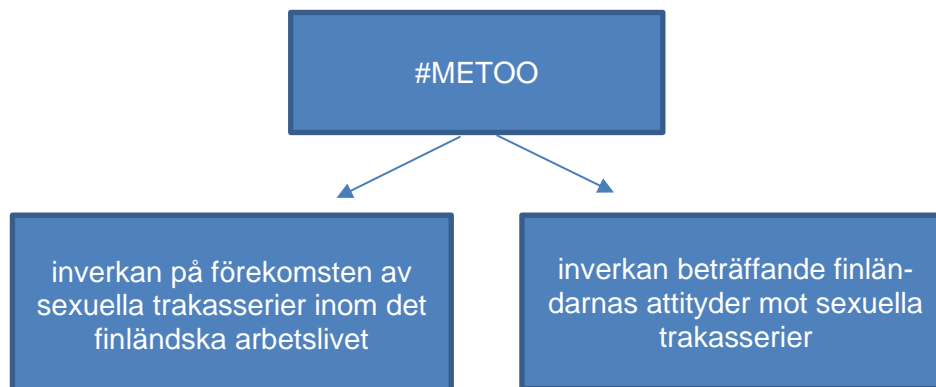
Kategoriseringen av materialet började jag genom att granska forskningsfrågorna och dela upp materialet enligt dem. Enligt Ruusuvaari, Nikander och Hyvärinen (2010) för det insamlade materialet och det teoretiska ramverket en dialog och sällan svarar materialet direkt på forskningsfrågorna. Det behövs mer analytiska frågor, som formas genom en grundlig genomgång av materialet. Härnäst presenterar jag det kategoriserade materialet. Jag har utgått från mina två forskningsfrågor och även skapat en tredje huvudgrupp, där MeToo-fenomenet beskrivs ur informanternas synvinkel.



Figur 1. Kategorisering av sexuella trakasserier informanterna utsatts för



Figur 2. Kategorisering av följderna och motarbetning av sexuella trakasserier



Figur 3. MeToo-fenomenets betydelse

Då jag kände att det insamlade materialet hade öppnat sig för mig, skapade jag en kodningskarta över innehållet som jag ansåg behandlade för forskningen relevanta teman. Under intervjuerna följde jag intervjuguiden (bilaga 2) och hade alltså redan i förväg tematiserat innehållet av intervjuerna. I praktiken efterliknade intervjusituationerna mer en diskussion och ibland valde informanterna att prata om något annat för att senare återvända till ett visst tema. Under analysprocessen fann jag att de i förväg valda teman stöttade analyseringen av materialet och intervjuguiden utgjorde grunden för den första kodningskartan. Genom en systematisk genomgång av materialet utformades kodningarna ytterligare och slutligen uppstod kategorierna som skildras i figur 1–3.

Under kodningen av materialet övergick min till en början induktiva bearbetning av materialet till en mer deduktiv granskning, då jag bland annat valde att utvidga teorin för tystnadskulturen, för att stärka min egen förståelse och tolkning av informanternas svar. Småningom utvidgades de lösryckta koderna till huvud- och undergrupper som enligt min bedömning svarade på mina forskningsfrågor, dessa grupper utgjorde grunden för huvud- och mellanrubriker i uppsatsen. Min analys var avslutad då materialet var strukturerat och motsvarade syftet av forskningen.

3.7 Etiska aspekter

Tuomi och Sarajärvi (2018) betonar att under en kvalitativ forskningsprocess är det viktigt att följa etiska hållbarhetens principer genom hela bearbetningsfasen. Enligt TENK

(2012) består god vetenskaplig praxis av hederlighet och noggrannhet under forskningen, dokumenteringen och resultatredovisning. Etiska hållbarhetens grundidéer bör följa forskaren genom hela forskningsprocessen i form av lämpliga sätt för dataanskaffning, val av undersökningsmetoder samt bedömning av resultaten (TENK, 2012). Dessutom bör forskaren ta hänsyn till andra forskares publikationer och hänvisa till dem på ett korrekt sätt (TENK, 2012).

Den första etiska frågan man snubblar över i början av forskningsprocessen, är huruvida ämnet för forskningen är ett etiskt val. Enligt Kalkas (citerad i Tuomi & Sarajärvi, 2018) bör man ha klart för sig varför man vill genomföra forskningen samt ur vems synvinkel, problemformuleringen sker. Dessutom har alla vetenskapsområden sina egna värdegrunder, sin egen människosyn samt sin egen fokus inom forskningen, vilka även de påverkar forskningsprocessen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Den pedagogiska forskningen har traditionellt koncentrerat sig på människans tillväxt, utveckling, beteende och lärande. Enligt Helsingfors Universitet Pedagogiska fakultets nätsida (2019) är syftet med pedagogisk forskning att producera ny kunskap för att utöka det sociala och kulturella kapitalet i samhället. Med min forskning vill jag skapa ny information och lyfta fram redan erhållen kunskap om sexuella trakasserier inom arbetslivet samt möjliga lösningar för att motarbeta problemet.

Etik inom kvalitativ forskning anknyter inte endast till fältarbetet utan omfattar alla steg inom forskningsprocessen. Etiska aspekterna som bör uppmärksammas består av samtycke, konfidentialitet och tillit (Ryen, 2004). Eftersom jag öppet forskar vuxna personers erfarenheter av sexuella trakasserier i arbetslivet och inte försöker dölja forskningens syfte har jag informerat samtycke av intervjupersonerna. Informerat samtycke innebär att intervjupersonerna vet om att de tar del av forskningen och känner till forskningens äkta syfte (Ryen, 2004). I början av forskningsprocessen gav informanterna sitt samtycke skriftligt per e-post och senare då den skriftliga uppsatsen började ta form, informerade jag informanterna om vilka delar av intervjuerna som citerades direkt i uppsatsen. Informanterna gav sitt samtycke till publikationen av citaten i form av ett skriftligt formulär (bilaga 4). Deltagandet i forskningen baserar sig på frivillighet och alla deltagare informeras om att de när som helst under studiens gång kunde ångra sin medverkan. Jag har även klargjort hur viktig alla deltagares medverkan är för studien och hur deras bidrag används i den slutliga avhandlingen.

Eftersom jag rekryterat mina intervjupersoner utanför institutionella ramar, behövs inget forskningstillstånd. Forskningstillstånd behövs då man forskar inom institutionella ramar,

som skolor och organisationer (TENK, 2012). Samtycke handlar om att de personer som intervjuas ger sitt samtycke till att medverka som deltagare i forskningen. Vanligen skickar man ut ett informationsbrev till informanterna och gör ett skriftligt samtyckeskontrakt (TENK, 2012). Jag skrev ett informationsbrev där jag beskrev forskningens syfte, definitionen av sexuella trakasserier på arbetsplatsen och informanternas roll för forskningen och skickade det per e-post eller som Facebook privatmeddelande till alla informanter innan intervjun. Jag har informerat intervjupersonerna om forskningens olika skeden och i bland bitt dem komplettera med ytterligare information eller specifika detaljer. Kommunikationen har fungerat även åt andra hållet.

Enligt Roth & von Unger (2018) kan etik inom kvalitativ forskning granskas genom att inspektera förhållandet mellan forskare och informant. Om relationen bygger på tillit, en öppen dialog och ömsesidig respekt, kan forskningen anses följa en hög etik. Roth och von Unger (2018) förklarar vidare hur etik inom kvalitativ forskning inte bör lösas enbart genom att skaffa institutionellt godkännande för forskningen. Visserligen skadar det inte, utan institutionellt godkännande tex i form av skriftligt samtycke skyddar både forskaren och informanten, men är inget mätinstrument för hög etik inom kvalitativ forskning.

Konfidentialitet innebär att intervjupersonernas identitet och informationen man erhåller gällande deras privatliv skyddas (Ryen, 2004). Det är viktigt att en läsare inte ska kunna identifiera personer eller platser då hen läser avhandlingen, därför anonymiseras alla personuppgifter och platsnamn. Denna konfidentialitet och anonymisering av personuppgifter är en av de viktigaste aspekterna av min forskning, eftersom jag behandlar ett synnerligen känsligt ämne. Etik inom forskning handlar även om att inte vålla skada (Ryen, 2004). Det är viktigt att man låter intervjupersonernas röster bli hörda och inte förvränger data genom att införa egna åsikter i forskningsrapporten. Också under själva intervjun är det viktigt att inte ställa ledande frågor eller göra antaganden om intervjupersonerna eller deras åsikter.

Olika forskare har olika åsikter om huruvida man skall informera sina intervjupersoner om vilka för- och nackdelar som intervjun kan medföra (Trost, 2010). Jag har redan då jag sökte efter informanter, öppet berättat om syftet av min forskning. Jag har under inga omständigheter försökt dölja vad forskningen handlar om eller vilken sorts information jag är intresserad av. Anonymitet är ett tema jag diskuterat omfattande med varje informant och ibland har informanter kontaktat mig efter intervjuerna, för att ännu försäkra sig om att de säkerligen inte kan kännas igen från den slutliga forskningsrapporten. Slutligen valde jag att skriftligt informera alla informanter om vilka delar av intervjuerna jag citerat

i forskningsrapporten, för att var och en av dem kunde godkänna citaten innan den slutliga uppsatsen publicerades.

Att prata om ett känsligt ämne som sexuella trakasserier på arbetsplatsen, kan medföra negativa och ångestfyllda känslor för någon. Även detta diskuterades i början av intervjuerna och ibland även efter intervjutillfällena. Jag valde att inte särskilja olika för- och nackdelar som intervjun kunde medföra för informanterna, utan underströk i stället att informanterna när som helst kunde avbryta intervjun eller annullera sin medverkan, fastän intervjun redan genomförts. Att definiera för- och nackdelar av intervjusituationen i förväg är svårt, eftersom uppkomsten av ångestfyllda känslor är personligt och varierar personer emellan.

Även lagring av insamlat data kräver eftertanke av de etiska aspekterna (TENK, 2012). Efter att jag spelat in intervjuerna på min mobiltelefon har jag fört in m4a-ljudfilerna på universitetets server, som är låst bakom lösenord. Jag har raderat ljudfilerna från min personliga mobiltelefon genast, då filerna kopierats till universitetets server. Dokumenten som skapats i samband med intervjuernas transkribering har även lagrats på universitetets server. Transkriberingen har skett genom att jag lyssnat på intervjuerna genom hörlurar, så att ingen utomstående har kunnat höra innehållet av intervjuerna. Efter att avhandlingen blir godkänd, förintas alla dokument som innehåller personuppgifter, eller annan information, som kan möjliggöra igenkännandet av informanterna.

Genom att uppmärksamma dessa etiska utmaningar och genom att bekanta mig med tidigare forskning om ämnet samt andra forskares synpunkter på de etiska frågeställningarna, strävar jag efter att följa en hög etik under hela forskningsprocessen.

4 Forskningsresultat och tolkning av resultaten

I min forskning har jag endast intervjuat personer, som själv utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Jag analyserar intervjumaterialet utifrån mina två forskningsfrågor. Intervjumaterialet samt teoridelen för min forskning bekräftar att sexuella trakasserier verkligen händer, oavsett yrkesgrupp, kön eller status.

I det följande kommer jag att presentera hurdana former av sexuella trakasserier mina informanter personligen upplevt, de känslor och eventuella följder som uppstod samt hur informanterna anser att förekomsten av sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet kunde motarbetas.

4.1 Hurdana former av sexuella trakasserier har informanterna utsatts för?

Något jag påträffade under de flesta intervjuerna var, att intervjupersonerna inte var säkra på om de utsatts för just sexuella trakasserier. Förvånansvärt många informanter bad om ursäkt för att de ville berätta om händelser, som möjligen inte var så allvarliga. Allvarliga jämfört med vad? Detta tankesätt och förringande av sina egna erfarenheter upplever jag som alarmerande. Utgångspunkten i alla intervjuer var den subjektiva känslan av att ha blivit kränkt på ett sexualiserande sätt på arbetsplatsen. I informationsbrevet (bilaga 1) beskrev jag för informanterna hur sexuella trakasserier definieras, och alla erfarenheter jag fick ta del av under intervjuerna, behandlade sexuella trakasserier samt mobbning på arbetsplatsen.

Pascalidou (2017) anvisar att lita på magkänslan: känns något fel så är det oftast det. Vilkkä (2011) förklarar, att sexuella trakasserier på arbetsplatsen ofta sker då offret och antastaren är på tumanhand. Hon förklarar vidare, att då det oacceptabla beteendet upprepas flera gånger, kan man prata om sexuella trakasserier. Jag ifrågasätter Vilkkäs syn på att beteendet måste upprepas flera gånger innan man kan kalla det sexuella trakasserier. Materialet från mina intervjuer bekräftar, att även enstaka händelser, där den andra parten betett sig på ett oacceptabelt sätt, kan resultera i ångest och känslor av obehag.

..alltså visst har ju flera klienter föreslagit att jag ska följa hem med dem. Män brukar vara mer verbala medan kvinnor brukar röra min hand, arm, nacke eller

mitt huvud, men inte har jag aldrig innan tänkt eller åtminstone aldrig sagt högt att det är just det som det handlar om, sexuella trakasserier.

(M,30+, taxichaufför)

4.1.1 Den direkta eller den falska antastaren

Materialet från intervjuerna berättar om två olika tillvägagångssätt, som antastare använder sig av. Beroende på situationen, går antastaren rakt på sak eller bemöter sitt offer med en falsk vänlighet, för att sedan småningom blotta sitt sanna jag. Möjligen är denna vänlighet i vissa fall äkta, men upphör så snabbt den andra parten inte visar något intresse.

Då det finns tid och utrymme, tex då antastaren är en medlem från den egna arbetsgemenskapen, brukar antastaren verka som en synnerligen trevlig person, till en början. De negativa sidorna kommer med i bilden småningom, men i en så pass långsam takt, att offret hinner ifrågasätta sin egen tolkning av situationen och bortförklara utbrotten eller de situationer som offret upplevt som obehagliga.

Oftast var det frågan om verbal trakassering. Sen fanns det där fysiska, ibland kom han och stod bakom mig när jag jobbade på datorn och tog tag i mina händer och styrde dem, då han skulle visa hur man gör något. Ibland om han blev arg, kunde han smyga in på mitt rum, stänga dörren och stå framför dörren så jag inte kunde komma bort därifrån, då var jag rädd. Allt som oftast var det ändå verbala trakasserier. Det började småningom, hans mörka sida som smög sig fram. Det började med att han ville att jag skulle bli kvar efter möten och diskutera någon specifik arbetsrelaterad sak ensam med honom, sedan började han kommentera mitt utseende och jämföra mig med sin fru. Till slut började jag få meddelanden hem, utanför arbetstid och instruktioner om hur jag skulle bete mig ifall jag träffade på hans fru. Det var lite motstridigt..då jag äntligen konfronterade honom om meddelanden han skickat sa han att jag bara inbillade mig och att han kunde skicka dylika meddelanden åt sin mamma, men ifall jag skulle få för mig att berättat något för hans fru, ville han att jag skulle veta att det fanns en möjlighet att jag i så fall skulle missta mitt jobb [...] Jag funderade över om situationen egentligen var så pass illa, att jag på riktigt borde säga ifrån. Vem skulle jag säga åt, skulle någon ens tro mig och vad skulle hända sen? Jag tvivlade på mig själv och funderade på möjligheten att jag själv gjorde saker större än vad de egentligen var.

(Kv, 30+, avdelningschef i butik)

..men när jag pratade med kompisar om det, sa de att jag måste anmäla honom om det inte slutar. Men jag tänkte att det inte var så farligt. Han är en trevlig kille, han blev bara jätte förnärad när jag inte var intresserad [...] han var lite äldre och han kunde inte ta ett nej, och sedan blev han nog ganska jobbig. Jag kan inte riktigt förstå, att han gick från att ha varit en jätte vänlig kille till vad han sedan blev.

(Kv, 20+, restaurangarbetare)

Då det inte finns så mycket tid, då antastaren bara har en begränsad tid att spendera i offrets sällskap, brukar även tillvägagångssättet vara mer direkt:

Det händer ju nog, de bara som tar på en mitt i allt, då jag kör. Jag brukar väl säga något i stil med: "jag försöker köra bil här..", det vanligaste svaret är nog: "var nu inte sådan där". Min jobbigaste kund någonsin var en kvinna i medelåldern, hon var full, hon tafsade på mig och spydde ner min bil. Det fanns inget annat alternativ, jag stannade bilen och bad henne stiga ut. Jag fick ingen betalning, men det är så man gör när en situation blir för mycket för en, jag ville bara slippa av med henne. [...] Oftast handlar konflikterna (om de alltså inte handlar om pengar eller våld) om att kunden bara inte kan ta ett nej, som om de inte skulle förstå vad det betyder. Det händer väl 1—2 gånger per månad.

(M, 30+, taxichaufför)

4.1.2 Beundran övergår i hån

Att bli avvisad är sällan en positiv upplevelse. Då den andra parten inte visar intresse trots ens egna känslor, kan man känna skam och underlägsenhet. I arbetskontext då det handlar om t.ex. kolleger som är i kontakt med varandra dagligen, blir det en svår situation. I materialet från intervjuerna ser man tydligt det konsekventa beteendet som börjar med smickrande ord, fortskrider till raka sexuella förslag och om dessa förslag inte besvaras med samma intresse, omvandlas attityden slutligen till hån och kränkningar.

Det blev som värst när jag berättade för honom att jag var gravid. Min förman sa att eftersom jag svikit honom på detta sätt (genom att bli gravid med min make) kunde han inte längre stöda mig i min karriär. Han hånade mitt utseende och

berättade för mig att jag inte längre var attraktiv. Efter att jag återvände från föräldraledigheten fortsatte mobbningen, han ordnade möten på sådana dagar då jag var hemma med mitt barn och skymfde mig framför mina kollegor. Jag vet inte ens hur det var möjligt, men jag hade inte arbetsplatsförmånerna, som alla andra hade, i mitt bruk. Då jag sade upp mig från företaget sa han att det var bra att jag äntligen förstod att försvinna därifrån, eftersom han inte stod ut med mig längre.

(Kv, 30+, avdelningschef på butik)

..han berättade för mig hur hela min tillvaro störde honom. Han nedvärderade mig och fick mig att känna mig dum och okunnig. En gång när vi kommit överens om att filma en intervjusituation för dokumentären vi jobbade på, somnade han mitt under intervjun med kameran i handen, det var helt otroligt! Han hade ingen respekt för mig eller jobbet jag gjorde.

(Kv, 40+, regissör)

Ibland kan arbetsplatsmobbing ske genom sexuella trakasserier. Det engelska uttrycket *sexual bullying* innebär att sexuella trakasserier sammanflätas med mobbing och förutom den personliga integriteten, kränks även offrets sexualitet (Vilka, 2011). Att under en längre tid bli förolämpad, nedtryckt och mobbad kan samtidigt definieras som sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön och psykiskt våld (Vilkka, 2011). Inom arbetshälsovård grupperas sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön som psykiskt våld, medan man skiljer på två olika sorters arbetsplatsmobbing (Vilkka, 2011). Den ena gruppen består av konflikt och tvist situationer, den andra gruppen består av ensidigt nedtryckande, där den andra parten inte har provocerat den andra att mobba honom eller henne (Vilkka, 2011).

I mitt material beskrevs både sexuella trakasserier i form av oönskad uppmärksamhet och som en form av arbetsplatsmobbing. Restaurangarbetare 20+ berättar om hur antastaren först föreföll som en verkligen trevlig person och efter att hans känslor inte besvarades av informanten i fråga, ändrade även hans förhållningssätt till henne:

Äckliga grejer, sådär att jag fick känslan att han berättade för andra på jobbet om oss. Fastän jag trodde vi var goda vänner, men han blev nog bitter. Då han slutade jobba på restaurangen gick jag inte på hans avskedsfest. Jag bröt kontakten helt och sedan slutade även jag jobba där.

(Kv, 20+, restaurangarbetare)

4.1.3 En hurdan arbetsplatskultur vill vi ha?

Mobbning och sexuella trakasserier sker ofta i skymundan, men ibland kan diskriminering även ske öppet och t.o.m. vara accepterat eller förtiget inom en organisation. Sexuella trakasserier handlar inte alltid om sexualitet eller attraktion, det kan även handla om makt och missbruk av makt (Tiensuu, 2018). Det är en ledarskapsfråga, en fråga om övermakt samt en fråga om den rådande atmosfären på arbetsplatsen, då man vill ta tag i sexuella trakasserier. Enligt Pyykönen & Pyykönen (2019) är den allra vanligaste orsaken till sexuella trakasserier på arbetsplatsen övermakt, vilket innebär att antastaren strävar efter att dominera över offret, på fysiskt eller psykiskt sätt, eller både och.

De flesta anvisningarna, för hur man skall gå tillväga om man blivit sexuellt trakasserad på arbetsplatsen, råder att först prata med antastaren och sedan prata med en förman. Lagen definierar inte direkt vilka medel som bör tas till för att motarbeta sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Detta betyder även att lagen inte förutsätter att arbetsgivare skapar handlingsmodeller för att handskas med problemet, fastän det är tillrådligt (Pyykönen & Pyykönen, 2019). Arbetarskyddslagen säger dock att arbetsgivare och förmän har en plikt att försäkra, att arbetare inte utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen (Pyykönen & Pyykönen, 2019). Tiensuu (2018) nämner att diskussion och tydliga instruktioner är en god början på vägen.

Jag har jobbat för flera olika arbetsgivare. Jobbet är ju det samma, fränsett vem du jobbar för, men skillnaden mellan cheferna spelar en viss roll. Då jag körde för — ringde han varje dag före mitt arbetsskift, för att diskutera den kommande arbetsdagen. Där i samband brukade vi gå igenom hur den föregående dagen hade gått och om det hänt något speciellt. Då kunde jag nämna incidenterna, då någon tafsat på mig, och överlag annat som jag grubblade på gällande jobbet. Men han var nog den enda chefen som höll kontakten på det viset. Jobbet är ju självständigt och vanligen pratar man med sin chef ca. en gång per månad, om ens det.

(M, 30+, taxichaufför)

I mitt intervjumaterial mötte jag på erfarenheter av en ledning som nog lyssnade, men vågade inte agera med den kraft och det allvar som sexuella trakasserier på arbetsplatsen skulle förtjäna:

Min producent hade fullt upp med även andra projekt och vi hade ganska lite kontakt under inspelningen. Jag vågade inte riktigt säga till, innan det blev värre och sedan ännu värre. Vi hade ett möte om situationen till slut, där även antastaren deltog. Min producent sade inget under mötet, där vi alla närvarade, men efter mötet sprang producenten ikapp mig på korridoren och berättade för mig att hen nog märkt hur antastaren betedde sig mot mig. Men producenten gjorde inget, berättade endast om sina iakttagelser för mig. Efter mötet fick jag instruktioner om att inte nämna om denna produktions problem för någon utomstående. Antastaren fick slutföra sitt jobb, men i stället för mig togs en annan person in, som hjälpte honom att klippa ihop materialet. Det pratades om att företaget jag jobbade för inte skulle anställa honom efter vårt projekt, men jag tror inte någon sade det åt honom. Och det var det. [...] Det var nog det värsta, att inte få stöd och bli tillsagd att inte nämna något för någon.

(Kv, 40+, regissör)

Jag sade det direkt till honom, att jag tänker göra en anmälan om honom. Då jag gjort anmälan gick det tre dagar och förmannen blev flyttad till en annan enhet. Jag hörde aldrig något av honom eller någon från ledningen angående anmälan, förutom en gång, då min utbildning blev flyttad, eftersom även han skulle delta. Jag kontaktade ledningen och sade att jag tyckte det var orättvist att jag skulle byta grupp, då det var han som trakasserat mig. Jag fick bara svaret att jag kunde delta i utbildningen. När jag kom på plats var han inte där, så jag antar de hade flyttat på hans utbildning. Senare fick jag höra, att han fortfarande agerade som förman, i en exakt likadan position som innan, men på en annan enhet. Det enda straffet han tycktes få var att hans fysiska arbetsplats ändrade.

(Kv, 30+, avdelningschef på butik)

Att ledningen skall fungera som det ledande exemplet, var heller ingen självklarhet i mitt material. Intervjupersonen *Kv, 30+, administrativ projektkoordinator*, berättar om hur atmosfären på arbetsplatsen präglades av sexistiska och chauvinistiska skämt. Det var vanligt att de manliga arbetstagarna tillsammans med förmannen öppet iakttog och bedömde kvinnors utseende. Förmannen hade inga problem med att öppet berätta om att han gärna ville ha en av de två yngsta kvinnorna som jobbade på kontoret med sig på olika tillställningar, eftersom han gillade vackert kvinnosällskap samt hur det fick honom att se ut i andras ögon. Det hände att förmannen ville bjuda drinkar åt intervjupersonen under olika tillställningar utanför arbetstid och berättade hur det synnerligen var en svår situation att vara både chef och man. Då intervjupersonen berättade att hon skulle sluta

jobba för företaget reagerade förmannen oprofessionellt bland annat med att frysa ut henne. Efter att han kommit över sitt chocktillstånd uttryckte han sin besvikelse med att han inte längre skulle ha något vackert att se på under arbetsdagarna. Förmannen ville även bjuda intervjupersonen på en privat avskedsmiddag och uttryckte i meddelandet hur han saknade intervjupersonen *på flera olika sätt*. Intervjupersonen nekade mid-dagen.

Även informant Kv, 20+, *restaurangarbetare*, hade upplevt hur ett mindre eftersträvan-svärt ledarskap fungerar. Hon berättar att då man jobbade inom restaurangen i service-disken brydde sig ingen av förmännen eller kökspersonalen att lära sig ens namn, utan man kallades "tyttö" eller "likka". Under arbetspassen som barista fortsatte samma för-minskande beteende, men dessutom fick man stå ut med kommentarer av olika slag från kunderna. Informanten berättar att beroende på förmannen för skiftet, togs det tag i opas-sande beteende från kunderna, men allt som oftast inte. Det var inte ovanligt att förmän och kökspersonal gav s.k. bravo-klappar på de kvinnliga medarbetarnas höften för ett välgjort arbete. En del kvinnor fick höra "smickrande" skämt om hur de inte borde få servera i restaurangen då deras bakdelar var för uppseendeväckande.

Då ledningen för ett företag sprider chauvinistiska och sexistiska skämt, och står för skapandet av en kultur där det är acceptabelt att förminska och insinuera, kan man knappast förvänta sig ett annorlunda beteende av de anställda. Den negativa kvinno-synen och användningen av övermakt bygger knappast en grund för en jämställd arbets-plats.

Han bad mig med till baren i hotellfoajén för att planera tidtabellen för följande dag, han var ganska full redan då. Jag visste inte bättre och följde med honom. Jag borde säkert redan då ha förstått att ringa producenten eller något..men det var på kvällen, utanför arbetstid och visst får man ju vara full på sin fritid. Han började med att smickra mig, sedan kritiserade han mitt sätt att jobba och till slut konstaterade han att han skulle knulla mig om det bara var möjligt. Det enda jag kunde tänka i den situationen var, hur i helsike han ens kommit på idén att det skulle vara en möjlighet eller något jag skulle vilja! Men så var det, han ville göra det klart för mig vad han ville med mig.

(Kv, 40+, regissör)

Fastän de negativa verkningarna av en ojämställd kultur högst antagligen är störst för kvinnor och personer som inte utövar den traditionella mansrollen, kan denna kultur även

ha negativa inverknings på människans möjligheter att uttrycka sig fritt. Enligt Vilkkä (2011) tillåter vår finländska kultur inte männen att prata öppet om förnedrande upplevelser, speciellt inte om en kvinna orsakat dem. Denna kultur skyddar kvinnliga antastare, som inte behöver stå för sina handlingar. Att sexuella trakasserier och MeToo- fenomenet tilltalar mest kvinnor var tydligt redan då jag sökte efter informanter: endast kvinnliga informanter anmälde sig till en början och endast kvinnor kommenterade mina inlägg på Facebook. Den sista informanten som anmälde sig, var den manliga informanten. I följande citat fastställer han hur han upplever sin manliga roll i förhållande till sexuella trakasserier som han utsätts för på arbetsplatsen:

Jag ser inte så stora problem med det hela (sexuella trakasserier på arbetsplatsen) för min egen del. Största orsaken är nog för att jag tränar kampsport och är övertygad om att jag kan ta hand om mig själv och att jag klarar mig i de olika situationerna som kan framstå med kunder. Och sen förstås det att jag är man, det sägs väl att män inte kan våldtas. Jag behöver inte vara rädd. [...] Nej jag skulle nog aldrig prata om sexuella trakasserier med någon annan (än forskaren). Tycker det skulle vara pinsamt att ta upp detta med någon annan. Med andra chaufförer blir det ibland tal om såna situationer, men det är mer som på skämt. Det är helt enkelt en annan sak för kvinnor jämfört med män.

(M, 30+, taxichaufför)

Enligt socialpsykolog Jussi Nissinen (citerad i Pyykönen & Pyykönen, 2019, s. 44–45) har sexuella trakasserier ett samband med hurdana könsstereotyper som existerar inom ett samhälle. Nissinen fortsätter med att beskriva hur dessa stereotyper ansluts till hurdant bemötande män och kvinnor i vårt samhälle förväntas tåla. Detta är således en fråga om jämställdhet. I mitt material fanns spår av en stel machokultur i form av stereotypa könsroller och hierarkiska organisationer där ledningen tog tag i saker, utan att egentligen åtgärda problemen. Att tysta medarbetarna och att flytta på en trakasserande persons arbetsenhet löser inga problem i långa loppet, det handlar om snabba, temporära lösningar för problem som är djuprotade.

4.1.4 Det är väl en del av jobbet att tåla lite trakasserier..eller?

I mitt material förekom trakasserande chefer, kollegor samt klienter. Mer exakt blev två informanter trakasserade av sina chefer, två av kolleger samt en av kunder, dessutom hade några blivit trakasserade fler än en gång av fler än en person. Enligt Pyykönen &

Pyykönen (2019) är trakasserande kunder den mest förekommande gruppen antastare. Tidigare i forskningen nämndes orsaker till sexuella trakasserier, även profilen av antastare beskrevs utförligt av informanterna. Den betydligt vanligaste gruppen antastare var kvinnor och män i medelåldern. Antastare beskrevs som pratsamma och sociala, narcissister, lättretliga och humoristiska, förmögna, högt och lågt utbildade samt skenbart själv-säkra men innerst inne osäkra. Oftast handlade det om en person som hade jobbat inom organisationen länge och haft sin arbetsposition en längre tid.

Något som var konstant inom materialet var hur benägna informanterna var för självanklagelser samt för att bagatellisera sina erfarenheter. Det verkar spöka en myt inom den finländska arbetskulturen, där det hör till att bita ihop och bara gå vidare, utan att belasta någon annan med besvärande ärenden som sexuella trakasserier.

..jag hade väl önskat några tydliga tillvägagångssätt. Tydliga instruktioner för hur man gör om någon antastar en på jobbet. Det fanns nämligen inga instruktioner, så jag började arrangera upp saker själv. Jag reste inte längre med samma bilskjuts som han och bokade hotellrum så långt ifrån hans rum som det var möjligt (inom samma hotell). På det sättet klarade jag av inspelningen av dokumentären till slut och lyckades öka avståndet till honom, fastän vi jobbade inom samma projekt. Vi jobbade inom samma projekt i två år. [...] Tillslut fanns det ingen utväg, det gick inte mer och jag måste säga ifrån.

(Kv, 40+, regissör)

..fastän jag sa nej, du kanske inte ska bete dig sådär på jobbet (när han kom och gav mig opassande långa kramar då jag stod och diskade), förstod han helt enkelt inte. Så jag började byta mina arbetsskift, eftersom jag visste att han gillade jobba kvällar, så jag började jobba morgnar. Jag hade mindre och mindre kontakt med honom.

(Kv, 20+, restaurangarbetare)

Självanklagelserna var relevanta då informanterna enligt deras egen tolkning ansåg att de på någon nivå hade förtjänat att bli trakasserade, tex genom att ha varit närgångna med trakasseraren innan eller genom att ha haft någon sorts nytta av trakasseraren.

Jag kan inte ta det så jätte allvarligt nu (när någon flörtar eller tar på en på jobbet), eftersom det finns fall där jag tackat ja. Då när jag var singel och yngre, det var liksom inget fel med det, att fortsätta kvällen med någon man träffat på jobbet.

(M, 30+, taxichaufför)

Jag måste medge att jag tidvis utnyttjat det faktum att min förman gillade mig. Han sa ju det rakt åt mig, att han gillar mig. Ibland kände jag att jag helt enkelt utnyttjade hans känslor genom att t.ex. be om löneförhöjning och möjligheten att jobba på distans. Jag har faktiskt funderat över att jag möjligen manipulerade honom en del.

(Kv, 30+, administrativ projektkoordinator)

..fast det var ju mitt eget fel, jag borde aldrig ha träffat honom privat utanför jobbet. Jag borde nog bara ha farit hem den kvällen, men jag var ung och singel, hade inget att förlora tänkte jag då.

(Kv, 20+, restaurangarbetare)

Både tidigare och mer aktuell forskning bevitnar om att det är mycket mer förekommande att titta om sexuella trakasserier som skett på arbetsplatsen än att prata om dem. Minst lika vanligt förekommande är självanklagelserna. Pyykönen & Pyykönen (2019) nämner #WhyIDidntReport, som ett fenomen som uppstod i samband med #metoo. Det förstnämnda står för en kampanj där personer som valt att inte anmäla sina antastare motiverar sina val och beskriver svårigheten med att prata om ämnet. Ur kommentarerna har man kunnat identifiera huvudsakliga teman som skam, självanklagelser, rädslan av att blotta sig själv inför hela världen samt förvrängda arbetsplatskulturer där personer som gör anmälningar om opassande beteende anses vara humorlösa och trångsynta (Pyykönen & Pyykönen, 2019).

4.2 Hurdarna är följderna av sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet och hur kan man motarbeta dem?

Följderna av sexuella trakasserier inom arbetslivet beror alltid på situationen, personen i fråga och personens tidigare erfarenheter (bl.a. Pyykönen & Pyykönen, 2019). Man pratar ofta om depression och ångest, som de vanligaste följderna. Flera av mina informanter beskrev i detalj hur deras liv förändrats efter trakasserier på arbetsplatsen och hur dessa upplevelser helt konkret påverkade deras liv.

Jag började fundera över de manliga relationerna i mitt liv. Det hade inverkan på så många saker, min pappa blev allvarligt sjuk under tiden som jag blev sexuellt trakasserad på jobbet. Jag har även ett misslyckat äktenskap, som dateras till denna tid. Där uppstod ju nog en reservation gentemot män. Jag märkte att jag var snabb att försvara mig själv i olika situationer. Ibland tyckte jag att jag såg honom (antastaren) och ibland kunde jag höra honom, så nog skulle jag säga att jag fick ett trauma. Det var år 2018 som jag egentligen började bearbeta det hela. [...] Jag sökte mig till EMDR-terapi, där idén är att avlägsna ångesten från traumatiska minnen, det är en traumabehandling, som ofta fungerar för visuella människor. Det tog flera år innan jag vågade mig på behandlingen, men nu är jag lycklig över att jag började behandlingen och för att det fungerade samt för att jag känner mig rengjord från honom.

(Kv, 40+, regissör)

Jag drabbades av märkliga förkylningar och magsmärtor, det kändes som om jag var jämt sjuk. Tillslut frågade min arbetshälsovårdsläkare om det kunde vara frågan om psykosomatiska symptom, jag sade att jag inte hade någon aning. [...] Nu efteråt har jag insett att jag skapade en försvarsmekanism mot det hela. Det började då när trakasseringarna och mobbningen var som värst, jag började göra mig själv mindre attraktiv, med avsikt. Nu efteråt känns det så otroligt sorligt. Jag började bete mig på ett mindre attraktivt och ett mindre kvinnligt sätt, jag lärde mig nya gester och sätt att uttrycka mig på för att jag skulle bättre passa in med mina manliga kolleger. [...] Då jag sett gamla fotografier av mig själv har det slagit mig att jag verkligen ser t.o.m. annorlunda ut, jag klippte håret, gick upp i vikt och slutade klä mig kvinnligt. Det är en ganska lång väg att gå tillbaka, då man i flera år behandlat sig själv illa, på grund av att någon annan behandlat en illa, alltså vilken ekvation! Ibland kan jag fortfarande känna ett surr i huvudet, om jag tänker på det som hänt. Det är som om där fortfarande finns någonting, som jag helt enkelt viftat bort. Jag inser att det krävs den rätta stunden och att det högst antagligen fortfarande finns något där som jag måste bearbeta.

(Kv, 30+, avdelningschef på butik)

Följderna av sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ofta kompetensförlust och produktionsstörningar (Kockrum, 2017). Offret för trakasserier får ofta stressrelaterade problem, sjukfrånvaron ökar och kreativiteten, arbetsglädjen och motivationen minskar. Även de andra i arbetsgemenskapen drabbas, då atmosfären på arbetsplatsen ändras.

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen är hela arbetsgemenskapens problem, inte den enskilda medarbetarens.

Det informanterna i mitt material efterlyste mest på sina arbetsplatser, var tydliga instruktioner för vad man gör ifall man blir utsatt för sexuella trakasserier eller annat dåligt bemötande på arbetsplatsen. De fyra kvinnorna jag intervjuat har alla slutat jobba på arbetsplatserna, där de blev sexuellt trakasserade. Min enda manliga informant jobbar fortfarande sporadiskt som taxichaufför, dock skiljer han sig från de andra informanterna även genom att han beskrev trakasserier där kunder agerade som antastare, medan de övriga beskrev situationer, där antastaren var en nära kollega eller förmän.

4.2.1 Här behövs pedagogik!

Enligt jämställdhetsombudsmannen (2019c) är varje arbetsgivare i Finland skyldig att främja jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen på ett målinriktat sätt. Lagen om jämställdhet ger dock inte konkreta detaljerade medel för hur man går tillväga. Eftersom flera lagar behandlar motarbetning av trakasserande och diskriminerande beteende som nämnts innan, är det upp till var och en att tillämpa lagarna parallellt. I praktiken känner få arbetsgivare till sina skyldigheter gällande motarbetning av trakasserier på arbetsplatsen. Då sexuella trakasserier förekommer på en arbetsplats, är det upp till arbetsplatsen att skapa egna handlingsmönster. Det var även det informanterna efterlyste i mitt material: tydliga instruktioner om hur man går tillväga. Att motarbeta sexuella trakasserier som sker på arbetsplatsen är ett systematiskt och ihärdigt jobb. Pyykönen & Pyykönen (2019) nämner instruktioner, diskussioner och utbildning som hörnstenarna för motarbetning av sexuella trakasserier.

..som att ringa nödnumret, så borde det vara, så att alla skulle veta hur man går tillväga, om man blir utsatt för något otäckt på arbetsplatsen. För så borde det absolut inte vara, att man blir ensam och grubblar över om det är rätt läge att kontakta någon och vem i så fall.

(Kv, 40+, regissör)

Det jag saknade var en färdig procedur att ta till eller en utpekad person, som man kunde ha kontaktat om man ens hade en misstanke om att trakasserier eller diskriminering pågår på arbetsplatsen. Någon man kunde ha diskuterat med om huruvida det var frågan om sexuella trakasserier eller arbetsplatsmobbing, eller både och. Jag tror inte jag är den enda som upplever det som svårt att kontakta

förtroendemannen och berätta om förmannens oacceptabla beteende. Det är ofta frågan om överdrivet snälla personer, som söker sig till arbetsplatsens förtroendeuppgifter, och inte känns det så naturligt eller ens möjligt att gå och ösa allting på en sådan person. Om det hade funnits någon utomstående, som t.ex. en sjuksköterska inom arbetshälsovården, så att jag kunde ha pratat om det hela då när det började och inte låtit det fortsätta i alla dessa år, hade jag nog gjort det. För sen var det ju för sent att prata om det.

(Kv, 30+, avdelningschef på butik)

Det jag mest hade önskat var nog att han (förmannen) själv hade insett att hans beteende inte var acceptabelt. Jag ansåg inte att det var nödvändigt att kontakta någon utomstående, för jag litade nog hela tiden på min egen uppfattning om hans beteende: det var inte okej. Det jag kunde i den situationen, var att inte ta det så allvarligt och på det viset undgå onödig ångest.

(Kv, 30+, administrativ projektkoordinator)

Att en arbetsplats skall ha gemensamma tillvägagångssätt inom motarbetning av oacceptabelt beteende, kräver utbildning av personalen. Sexuella trakasserier är ett otäckt ämne, en sorts tabu, som inte är enkelt att prata om och just därför är det viktigt att det synliggörs, diskuteras, reflekteras och utbildas inom. Pyykönen & Pyykönen (2019) föreslår att man på arbetsplatser bör förhålla sig till sexuella trakasserier som man förhåller sig till olyckor: man har en absolut nolltolerans. På arbetsplatser brukar man öva inför nödsituationer, hur man går tillväga, var man träffas, vem man kontaktar och vilka ansvarsområden var och en har. Varför skulle vi inte alltså fungera lika i fråga om sexuella trakasserier och annan diskriminering på arbetsplatsen? Att ett företag har nolltolerans mot sexuella trakasserier är ett direkt meddelande förutom till medarbetarna även till kunder och andra intressenter, att på den ifrågavarande organisationen godkänner man inte trakasserande eller diskriminerande beteende av något slag.

En för arbetsgemenskapen gemensam definition bör skapas för vad som betraktas som sexuella trakasserier. Genom att granska jämställdhetslagen, arbetarskyddslagen samt arbetsavtalslagen, får man en mångsidig bild över vad jämställdhet mellan könen, diskriminering på arbetsplatsen samt på grund av kön innebär. Dessa lagstiftningar fungerar som en grund då man planerar organisationens jämställdhetsplan. Då en organisation har minst 30 anställda, bör en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och anställningsförhållanden utarbetas minst vart annat år (Jämställdhetsombudsmannen, 2019d). Planen ska innehålla åtminstone en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen,

nödvändiga åtgärder för att främja jämställdheten samt en utvärdering över de tidigare jämställdhetsplanerna och resultaten av dem. Problemet med jämställdhetsplanen i nuläget är, att väldigt få anställda känner till arbetsplatsens jämställdhetsplan, eller de existerande instruktionerna för hur man går tillväga ifall man råkar ut för trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen. Enligt utredning genomförd år 2018 om sexuella trakasserier inom de finländska fackförbunden, visade det sig att mindre än hälften av fackförbunden PAMs och TEHYs medlemmar kände till arbetsgivarens jämställdhetsplan eller instruktionerna för hur man går tillväga och vem man kontaktar, ifall man råkar ut för sexuella trakasserier (Pyykönen & Pyykönen, 2019). Ingen av informanterna nämnde jämställdhetsplanen eller arbetsplatsens enhetliga instruktioner, för ovannämnda situationer.

Pascalidou (2017) nämner arbetsverkstäder samt utbildning inom ämnet, som möjliga lösningar för att sprida definitionen samt motarbetningen av sexuella trakasserier på en arbetsplats. Människors lärande i arbetslivet sker i sociala sammanhang och tillika med det sociala samspelet skapas en tillhörighet till arbetsplatsen (Thunborg & Ohlsson, 2016). Detta kollektiva sätt att lära sig sker genom reflektion och skapande av gemensamma riktlinjer och följaktligen bildas gemensamma tillvägagångssätt och förståelse i det sociala sammanhanget (Thunborg & Ohlsson, 2016). Ytterligare fortsätter Thunborg & Ohlsson (2016) med att understryka betydelsen av handlings- och reflektionsutrymmet, för att det kollektiva lärandet ska kunna ske. En arbetsgemenskap lär sig knappast nya riktlinjer efter en utbildning eller en arbetsverkstad, men genom att systematiskt få igång diskussion och genom att inkludera hela arbetsgemenskapen i motarbetningen av trakasserier och diskriminering kan en förändring av arbetsplatskulturen igångsättas. Enligt Johansson (2017) kan förbättrings- och utvecklingsarbete ske parallellt med den dagliga produktionen på arbetsplatsen och betraktas som en integrerad del av de rutinerade uppgifterna.

Något som redan tidigare nämnts, men som inte kan framhävas tillräckligt är ledningens roll i motarbetning av trakasserier på arbetsplatsen. Fastän den finska lagstiftningen är något otydlig med definitionen av vilka handlingar som bör tas till ifall sexuella trakasserier händer på en arbetsplats, är i sin tur arbetsgivarens skyldigheter i ovannämnda fall mer tydligt definierade. Jämställdhetslagen förbjuder arbetsgivare att vidta motåtgärder då en arbetstagare åberopat jämställdhetslagen (2019b). Pascalidou (2017) framhäver att en förman borde fungera som en förebild på arbetsplatsen och med sitt ledande exempel sträva efter att skapa en arbetsplatskultur fri från trakasserier och diskriminering.

ring. Vidare bör ledningen undersöka, analysera, åtgärda och skaffa kunskap om sexuella trakasserier, utbildning av ledningen är alltså minst lika viktigt som utbildning av medarbetare (Pascalidou, 2017). Ledningen bör agera genast, då en anmälan om sexuella trakasserier framkommer. En snabb reaktion på anmälningar ger även signalen om att trakasserier betraktas som allvarliga hot i arbetsgemenskapen och motarbetas aktivt. Informant *Kv, 30+, avdelningschef* nämnde under sin intervju fallet då hon anmält en förman, som fick fortsätta inom samma position på en annan enhet trots anmälan om sexuella trakasserier. Denna sorts agerande för inte den finländska arbetsplatskulturen framåt mot en mer jämställd och öppen kultur, utan tvärtom resulterar tillvägagångssättet i att problemet endast flyttas på i all tysthet.

Pyykönen & Pyykönen (2019) nämner även informering av arbetsgemenskapen och uppföljning av fall där sexuella trakasserier anmälts, som viktiga steg i motarbetning av trakasserier. Arbetsgivare bör dock observera tystnadsplikten, som förbjuder spridning av detaljerad information om arbetstagares välmående och hälsa. Det arbetsgivaren kan dela med arbetsgemenskapen är bekräftelsen om att utredningar gällande sexuella trakasserier genomförs på arbetsplatsen samt informera arbetsgemenskapen om när utredningarna slutförts och en hurdan lösning man kommit fram till (Pyykönen & Pyykönen, 2019). För att minska förekomsten av möjliga kommande fall av sexuella trakasserier bör arbetsgivaren även göra en uppföljning av de föregående fallen. Speciell uppmärksamhet bör fästas vid att de inblandade parterna säkerligen följer de givna instruktionerna samt att missförhållandet åtgärdats. Det informanten *Kv, 40+, regissör* framhävde i sin intervju var just problemet med att bli helt ensam med problemet, fastän hon pratade ut om det för ledningen. Det gäller verkligen att bryta den rådande tystnadskulturen, för att förändring ska kunna ske.

Under intervjuerna fick jag till min glädje även ta del av erfarenheten av en arbetsplats, där man hade tydliga tillvägagångssätt för situationer där trakassering eller diskriminering försiggick:

Vi har tydliga instruktioner för hur man går tillväga om det finns misstanke om att trakasserier eller mobbning försiggår. Prata med din förman. Om du inte kan prata med din förman, prata med en annan person i företaget, som har en förmanposition. Om det inte finns någon på hela arbetsplatsen du kan tänka dig att prata med om situationen, beställ tid till arbetshälsovården och prata med någon där. Just förra veckan diskuterade vi arbetsplatsmobbning under ett veckomöte och gick igenom vad det innebär och att vi har nolltolerans för all sorts

diskriminering på jobbet. Jag känner nog verkligen att jag är på rätt spår nu och jag har en arbetsgemenskap som stöttar mig, vi är som en familj. [...] Jag har kunnat berätta för mina förmän (som är män) vad jag gått igenom och ändå behöver jag inte vara rädd för att bli stämplad som en gnällig person, eller för att bli uppsagd. Jag hade en kund i mitt nuvarande jobb som började kalla mig för "älskling", jag kände genast mig besvårad och berättade om det för en kollega. Jag har inte behövt ha att göras med kunden längre och min kollega t.o.m. sade åt kunden att jag inte uppskattade hans sätt att tilltala mig. Det var helt otroligt, för jag hade inte bett någon stå upp för mig, men det gjorde de, hela arbetsgemenskapen stöttade mig även i den frågan.

(Kv, 30+, avdelningschef på butik)

En kontaktperson, som man kunde kontakta i fall man misstänker att sexuella trakasserier på arbetsplatsen försiggår är även något informanterna efterlyste. En kontaktperson kunde eventuellt även sköta anskaffning av utbildning inom och praktiken i motarbetning av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Pyykönen & Pyykönen (2019) nämner, att ett samarbete med arbetshälsovården ofta är en bra idé, eftersom arbetshälsovården har statistik över sjukfrånvaron och en uppfattning om den allmänna arbetstillfredsställelsen inom organisationen. Som informanten i citatet ovanför yttrar, kan det vara en bra idé att kontaktpersonen är en person utanför arbetsgemenskapen, för att lojalitetskonflikter ska undkommas.

Det finns en hel del att förbättra inom det finländska arbetslivet för att uppnå en jämlik och öppen arbetsplatskultur. Med hjälp av utbildning och pedagogisk vetenskap om t.ex. kollektivt lärande, kan arbetsplatser sträva efter att utöka sin kunskap om och sätten att motarbeta förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det vore viktigt att alla i arbetsgemenskapen skulle delta i definieringen av sexuella trakasserier samt möjliga sätt att motarbeta dem. En gemensam definition av sexuella trakasserier, tydliga riktlinjer om hur man går tillväga om trakasserier förekommer samt vem man kontaktar är en del av instruktionerna alla på arbetsplatsen borde vara medvetna om. Jämställdhetsplanen är likaså något som borde vara tillgängligt för alla i arbetsgemenskapen. Informanterna har efterlyst tydliga instruktioner och kontaktpersoner man kunde vara i kontakt med direkt, ifall det finns misstanke om att sexuella trakasserier på arbetsplatsen pågår. Det är inga omöjliga krav på förbättring av finländsk arbetsplatskultur, men förändringen kräver att även de svagaste rösterna blir hörda och att sexuella trakasserier börjar betraktas och behandlas som allvarliga hot mot ett jämställt arbetsliv.

5 Tillförlitlighet

Då man definierar tillförlitligheten hos en kvalitativ forskning, existera inga entydiga anvisningar, eftersom de flesta sätten att definiera tillförlitlighet lämpar sig huvudsakligen för den kvantitativa forskningen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Inom metodlitteratur behandlar man oftast tillförlitligheten hos en forskning i form av validitet och reliabilitet. Validitet innebär, att forskningen verkligen mäter det man haft som avsikt att mäta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Reliabilitet innebär att forskningsprocessen kan repeteras och samma mätresultat uppnås inom en annan kontext (Tuomi & Sarajärvi, 2018). För övrigt krävs en tro på objektiv kunskap, för att validitet och reliabilitet ska kunna uppnås. Både Tuomi & Sarajärvi (2018) samt Dalen (2008) efterlyser nya begrepp och sätt att analysera tillförlitligheten hos kvalitativ forskning. Kvalitativ forskning baserar sig på grundförutsättningen, att individen skapar sin egen sociala verklighet och ger mening åt sina erfarenheter (Dalen, 2008).

Enligt epistemologins läror existerar fyra olika sanningsteorier, nämligen: sanningens korrespondensteori, sanningens kohärensteori, pragmatisk sanningsteori och konsensusbaserad sanningsteori (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Enligt korrespondensteorin är en tes sann endast om den motsvarar den aktuella verkligheten och om man med hjälp av sinnen kan konstatera sanningsenligheten (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Enligt koherensteorin är en tes sann om den överensstämmer med redan existerande vetenskapliga antaganden, på så vis kan sanningen aldrig vara i konflikt med sig själv (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Pragmatiska sanningsteorin är intresserad av de praktiska följderna av en tes. Ett antagande är sanningsenligt om det fungerar i praktiken och är av nytta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Enligt konsensusbaserad sanningsteori är det människorna tillsammans som skapar verkligheten och ger mening åt vad som är rätt och vad som är fel (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Sexuella trakasserier händer även dolt i skymundan av andras blickar och följaktligen kan min forskning inte anses följa korrespondensteorins tes. Jag har förberett min forskning med att bekanta mig med olika teorier om sexuella trakasserier och i min analys har teorin och resultatens överensstämmande med teorin spelat en viss roll. Jag har återspeglat resultaten av min analys med den existerande teorin och övervägt huruvida det jag analyserat stämmer överens med teorin. Den pragmatiska sanningsteorin syns i min forskning som den pedagogiska delen av resultaten, där jag på basis av informanternas svar och teorin skapat information om vad det nutida arbetslivet bör

göra för att motarbeta sexuella trakasserier på arbetsplatser. Genom att följa den fenomenografiska forskningsansatsen har jag gett utrymme för informanternas personliga beskrivningar om fenomenet för forskningen, vilket överensstämmer med konsensusbaserade sanningsteorins syn på verkligheten.

Då det handlar om kvalitativ forskning uppnås kvantitativa forskningen målsättningar sällan, eftersom grundidén med kvalitativ forskning inte är att forskningsresultaten ska kunna uppnås i exakt samma form i en annan kontext, utan istället vill man erhålla en djupare förståelse för fenomenet ur forskningsobjektens synvinkel. Enligt Tuomi och Sarajärvi (2018) kan tillförlitligheten hos en kvalitativ forskning definieras genom att granska målsättningen för forskningen, forskarens egen förbindelse till forskningen, metod för materialinsamling, intervjupersoner, förhållandet mellan forskaren och intervjupersonerna samt analysmetoden.

Tillförlitligheten i forskningens målsättning kan granskas genom att analysera hur bra teoretiska förankringen, den utvalda metodologin, forskningens analys och resultat svarar på de utformade forskningsfrågorna. Validiteten i forskningens målsättning handlar alltså om man verkligen får svar på forskningsfrågorna efter att man läst igenom resultatredovisningen. Ofta fastställs ju forskningsfrågorna redan innan materialinsamlingen börjar och här finns en risk för att det insamlade materialet och analysen inte svarar på forskningsfrågorna och forskningens syfte. I min forskning har jag strävat efter att med jämna mellanrum återvända till forskningsfrågorna och ifrågasätta huruvida jag fortfarande styrs av forskningens ursprungliga syfte, trots att materialet från intervjuerna i vissa fall hade anpassat sig för att svara på även andra frågor.

Validiteten i forskarrollen innebär, att forskarens anknytning till ämnet för forskningen klargörs, så att läsare kan kritiskt bedöma i vilken mån forskaren möjligen kunnat påverka forskningsresultaten med sina egna tolkningar och sin subjektiva syn på problemformuleringen (Dalen, 2008). Jag har valt sexuella trakasserier i arbetslivet som mitt ämne för forskning, eftersom jag anser att problemet är aktuellt och betydelsefullt ur ett samhälleligt perspektiv. Dessutom anser jag, att just pedagogiken har en viktig roll i motarbetning av denna sorts diskriminering, genom att göra problemet synligt och genom att erbjuda utbildning för arbetsgemenskaper. Då MeToo-fenomenet uppstod berördes jag av de otaliga människoöden samt av makten av en grupp människor med liknande upplevelser.

Jag har en mångfacetterad arbetshistoria och jag har jobbat bland annat som flygvärdinna i sex år. Flygbranschen är hierarkisk och många anser branschen även vara sexistisk, med tydligt uppdelade könsroller: manliga piloter och kvinnlig kabinpersonal. Under de senaste åren har dessa traditionella roller dock genomgått en tydlig, men visserligen långsam omväxling. Alltför många kvinnor söker sig till pilotutbildning och män kan jobba som kabinpersonal, utan att det behöver indikera att dessa män innehar feministiska karaktärsdrag eller är homosexuella. Under mina sex år som flygvärdinna, upplevde jag aldrig sexuella trakasserier varken av kolleger eller kunder. Jag har heller aldrig blivit sexuellt trakasserad då jag jobbat som servitris, butiksbiträde, skolgångshandledare eller barnatillsyningsman. Man kan konstatera, att jag endast jobbat med arbetsuppgifter, där jag varit i direkt kontakt med kunder. Enligt min egen uppfattning, har jag inga sådana erfarenheter i mitt privata liv, som skulle påverka min tolkning av mina informants svar eller teorin jag valt för min studie.

Validiteten i materialinsamling innebär enligt Tuomi & Sarajärvi (2018) en noggrann granskning av hur materialet är insamlat, tekniken som använts, andra särdrag för insamlingen av materialet samt möjliga problem. Jag har personligen intervjuat alla informanter skilt för sig. Sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ett känsligt ämne och jag har uppskattat att ingen annan form av intervju (som tex gruppintervju) skulle passa för syftet för min forskning. Alla intervjuer förutom en spelades in och alla intervjuer transkriberades av mig. En av informanterna ville inte att intervjun skulle spelas in, så jag skrev för hand svaren från intervjusituationen. Jag transkriberade svaren från denna intervju genast då jag kom hem för att minimera möjligheten att någon viktig detalj skulle falla i glömska.

Intervjuerna genomfördes på platser som intervjupersonerna fick bestämma, runt om i Nyland. Två intervjuer genomfördes på caféer, en på ett bibliotek, en på intervjupersonens arbetsplats (då alla andra åkt hem, intervjupersonen beskrev hur hen kände sig trygg på den nya arbetsplatsen) och en hemma hos intervjupersonen (det var bara intervjupersonen och jag på plats). Tekniken strulade som tur aldrig under intervjuerna som blev inspelade, men jag skrev anteckningar under alla intervjuer för säkerhets skull.

I kvalitativa intervjustudier är det oftast frågan om små och ändamålsenliga urval (Dalen, 2008). Som nämnt innan, visade det sig att vara ett verkligt problem att hitta intervjupersoner till min forskning. Jag ville inte välja ut en viss yrkesgrupp, eftersom dylika magisteruppsatser, speciellt inom mediabranschen, redan har genomförts. Jag ville

forska fenomenet sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet på en allmän nivå, utan att välja ut en specifik målgrupp. Ursprungligen var mitt mål att nå 12 intervjupersoner, men det visade sig vara en omöjlighet, utan att ta ställning till yrkesbranschen. Efter att jag genomfört de fem intervjuerna som blev aktuella för forskningen, var jag nöjd med materialet, eftersom alla fem informanter beskrev i detalj sina erfarenheter, vilket resulterade i ett fylligt och relevant material. Det skulle dock ha varit önskvärt att nå fler manliga intervjupersoner, för att få en mer mångsidig bild av hurdana trakasserier männen utsätts för inom det finländska arbetslivet. Jag anser inte att forskningsresultaten blev knappa på grund av mängden informanter, men en generalisering går inte att göra på basis av det insamlade materialet på fem informanter.

Dalen (2008) diskuterar spridningseffekten och återanvändningen av resultat från kvalitativa studier. Enligt Agnes Andenæs (refererad i Dalen, 2008, s. 117—118) är det den som tar emot informationen om forskningsresultaten som avgör hur användbart ett resultat är inom andra kontexter. Andenæs fortsätter med att förklara att generalisering inom kvalitativ forskning är begränsad till att omfatta uttalanden om genomsnitt och variationsfördelning i populationen som helhet. Dock påpekar Dalen (2008) att man inom kvalitativ forskning använder vidsträckta urval som omfattar individuella variationer som är relevanta för det aktuella fenomenet som studeras. Jag anser att fastän jag endast fått tag på fem informanter har jag lyckats få tag på ett brett urval av personer, som alla jobbat inom olika yrkesbranscher med varierande arbetsuppgifter, då de blivit utsatta för sexuella trakasserier i arbetslivet.

Tolkningsvaliditeten består av granskning av analysmetoder och de slutsatser som forskaren gjort på basis av material och teori (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Enligt Dalen (2008) utvecklas en djupare förståelse för fenomenet som studeras under tolkningsprocessen och utgångspunkten för tolkningen är informanternas egna upplevelser. Kvaliteten i kvalitativ forskning förstärks av att forskaren följer de etiska och metodologiska riktlinjerna för den utvalda analysmetoden samt redogör utförligt för de olika stegen i forskningsprocessen (Dalen, 2008). Jag har strävat efter att beskriva i detalj hur jag kommit fram till de olika slutsatserna i min tolkning av resultaten och med hjälp av figurer tydliggöra denna process.

Jag finner det fenomenografiska forskningsgreppet välmotiverat i min forskning om sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet, eftersom jag är intresserad av individuella beskrivningar av fenomenet. Jag accepterar att sanningsbegreppet inte är

absolut, utan alla informanter samt alla som läser forskningen, har ett eget sätt att uppfatta sexuella trakasserier. Jag anser att varje del av min forskning innebär konfrontationer med etiska problem som bör lösas: intervjuerna med informanterna, transkriberingen, analysen samt övervägandet av tillförlitligheten av forskningen. Det etiska ansvaret jag bär på innebär min plikt att skydda informanterna, medan jag som forskare samtidigt skall synliggöra missförhållanden i form av sexuella trakasserier som sker inom det finländska arbetslivet.

6 Sammanfattning och diskussion

"Att #metoo fortsätter växa och fortsätter beröra människor runt om i världen bevisar att det finns kraft i mängden röster, förenade handlingar samt i gemenskapen."

(Tarana Burke i Pascalidou, 2017, s. 12).

Syftet med min forskning har varit att lyfta fram problemet med sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet. Ytterligare har jag diskuterat hurdana följderna av sexuella trakasserier i arbetslivet är samt hurdana praktiker arbetsgivare kan ta till för att motarbeta förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatser. Jag har samlat in materialet genom semistrukturerade intervjuer med fem informanter, som beskrivit sina självupplevda erfarenheter av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Jag har inte avgränsat arbetet till att behandla en viss yrkesbransch, utan strävat efter att nå informanter med varierande yrkesbakgrund.

Jag har diskuterat förutom definitionen av sexuella trakasserier och MeToo-fenomenet även tystnadskulturen och betydelsen av det ledande exemplet. Den tidigare forskningen består av internationell forskning om sexuella trakasserier innan tiden för #metoo och aktuell finländsk forskning, som genomförts nyligen som ett resultat av #metoo. Ytterligare har jag granskat lagstiftningen och framhåvt att en mer detaljerad definition av hur sexuella trakasserier motarbetas enligt lag behövs. I kapitlet för resultatredovisning har jag strävat efter att beskriva genomförligt på basis av materialet från intervjuerna och det teoretiska ramverket för forskningen, hur arbetsgivare och ledare för organisationer kan motarbeta förekomsten av sexuella trakasserier samt på ett inkluderande sätt definiera nya sätt att åtgärda problemet.

Efter att ha transkriberat det insamlade materialet från intervjuerna, kategoriserades materialet genom kvalitativ innehållsanalys. De enskilda upplevelserna av sexuella trakasserier bearbetades och därefter grupperades materialet enligt beskrivningarna av fenomenet i enlighet med forskningsfrågorna. Förutom de två nämnda forskningsfrågorna behandlades informanternas tankar om MeToo-fenomenet under intervjuerna. MeToo har säkerligen väckt tankar hos informanterna och en del har berörts av fenomenet mer omfattande:

På sätt och vis har väl möjligheterna för trakassering ökat med åren, speciellt inom mediabranschen, där man ofta utkontrakterar tjänster. Det finns nya aktörer och förbindelser. Men vi kanske är mer på alerten nu. Problemet är nog att vi inte

ännu heller delar med oss av våra erfarenheter, vi förblir tysta. Här i Finland kvarstår en viss dumhet "junttius" inom vår arbetsplatskultur, man betar sig inte sakligt alltid. [...] Nuförtiden skulle jag nog våga säga till. Det är liksom en annan situation och helt säkert skulle jag gå tillväga på ett annorlunda sätt. Atmosfären är annorlunda. Jag tror inte en likadan situation skulle kunna uppstå längre, eller åtminstone skulle den inte kunna pågå i månader eller år, så som det gick för mig.

(Kv, 40+, regissör)

Det var just då när MeToo blev aktuellt som han började ta ut sin ilska på mig och det blev värre än innan. Han kallade mig feg och svag och klassade mig som "en av de kvinnorna" som pratade ut om sina erfarenheter i media. Han verkligen föraktade hela fenomenet och kvinnorna som tordes prata högt om sådant, han ansåg att de alla var vampar. Det är helt överkligt att tänka, att detta var 11 år av mitt liv och det blev bara värre då. [...] MeToo var nog av betydelse för mig, jag vågade börja säga emot, jag kände mig inte så ensam med det hela. Men här finns nog mycket bagatelliserande i vår kultur fortfarande och sen det att man inte inser att all uppmärksamhet inte är positiv uppmärksamhet eller ens eftertraktat, speciellt om uppmärksamheten kränker den andras personliga integriteten.

(Kv, 30+, avdelningschef på butik)

Jag tänkte nog genast på min förman, när MeToo blev aktuellt. Det var inte så värst ångestframkallande för mig, men nog tänker jag att det var opassande beteende för en förman. När MeToo-fenomenet spred sig och jag nämnde om det för t.ex. min man och min mamma blev de chockade över att jag verkligen upplevt hans beteende som trakasserande. De hade tänkt att jag endast ogillade mina arbetsuppgifter, men så var det inte, jag anser att han betedde sig osakligt.

(Kv, 30+, administrativ projektkoordinator)

Ur informanternas svar framgår att MeToo varit ett betydande fenomen i fleras liv. Den enda manliga informanten *M, 30+, taxichaufför* berättar att MeToo inte behandlats på hans arbetsplats, men att privat har han diskuterat ämnet generellt med sina manliga vänner. Enligt *M, 30+, taxichaufför* har MeToo väckt en del humoristiska diskussioner, men även en sorts rädsla bland män gällande smutskastning.

Jag ser nog ingen skillnad i mitt jobb nu kontra innan MeToo, gällande tafsande och verbala förslag alltså. Våld har helt tydligt minskat under de senaste tio åren, men jag blir nog lika bemött av kunderna som innan.

(M, 30+, taxichaufför)

Det är en kulturellt intressant fråga att begrunda, hur männens tankar om MeToo avviker från kvinnornas. Denna skillnad är något framtida forskning eventuellt kunde uppmärksamma. Även en skild studie om sexuella trakasserier enbart män utsätts för i arbetslivet är något framtida forskning kunde fördjupa sig i.

MeToo är ett ämne arbetslivet kunde mer aktivt utnyttja genom att öppna diskussionen även på arbetsplatsen om incidenter som media uppmärksammar. Pascalidou (2017) yttrar, att diskussioner gällande MeToo kan användas på arbetsplatsen för att göra ämnet för sexuella trakasserier relevant. Kollektiva diskussioner kan fungera som en sorts tankeställare för arbetsgemenskaper. I samband med den generella diskussionen kanske det känns mer naturligt att ta steget för att kollektivt definiera arbetsplatsens gemensamma syn på vad sexuella trakasserier är och hur trakasserier kan motarbetas. Enligt informanterna och enligt mina egna erfarenheter av arbetslivet, är det fortfarande sällsynt att arbetsplatser i detalj definierar vad oacceptabelt beteende är och hurdana följderna av beteendet är. Tydliga instruktioner om vad som sker efter att sexuella trakasserier eller diskriminering kunnat identifieras på arbetsplatsen är ett ytterligare förslag på åtgärder som kunde minska förekomsten av denna sorts beteende. Enligt Pyykönen & Pyykönen (2019) borde följderna av sexuella trakasserier diskuteras på arbetsplatser mer öppet. Vidare kunde arbetsplatskulturens förhållningssätt till trakasserier och diskriminering framhållas redan under introduktionen till arbetsuppgifterna (Pyykönen & Pyykönen, 2019).

Det är ingen lätt uppgift att reda ut situationen, då det finns misstanke om att sexuella trakasserier skett. En av informanterna hade personliga erfarenheter även av denna roll. Informanten jobbade inom en studentstyrelse under den tiden och hamnade i mitten av en utredning där en kvinnlig person beskyllde en manlig för att ha sexuellt trakasserat henne ett år innan på en av styrelsens fester:

Det var jätte svårt att reda ut, eftersom hon var ganska full och ingen hade sett något. [...] Hon svarade aldrig på frågan vad som hade hänt, vad han hade gjort. Hela den processen med att reda ut saken..när man själv är kraftigt av den åsikten, att här inte har hänt något. Den positionen var jätte svår efter #metoo.

Det var inte det att vi försökte säga att hon hade fel, men vi kunde inte porta honom, bestraffa honom, eftersom inte han eller vi hade någon aning om vad det hela handlade om. [...] Vi redde ut det så gott vi kunde. Även situationen gjorde det svårt att ta tag i, det handlade ju om en fest, feststämning och så. Det är svårt att dra gränsen, ska nån portas och för hur lång tid? Räcker det med ett samtal?

Precis som informanten säger, är det svårt att avgöra hur man ska reda ut fall som sker utanför "arbetstid". Risker för att sexuella trakasserier ska ske växer i proportion med alkoholkonsumtionen (Pyykönen & Pyykönen, 2019). Senare under intervjun nämnde informanten att styrelsen börjat använda sig av säkerhetspersoner under festerna. Dessa säkerhetspersoner är alltid nyktra och på plats för att hjälpa till med utredningar som den ovan beskrivna. I början av evenemang som studentstyrelser ordnar informeras alla deltagare om vilka som är säkerhetspersoner samt hur man får kontakt med dem.

Under loppet av min forskningsprocess har jag fått ta del av fem personliga erfarenheter av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Alla fem informanter har upplevt olika sorters trakasserier av både förmän, kunder och kolleger. Fastän mängden informanter blev betydligt färre än vad jag förberett mig på, kan jag med en hellång magisteruppsats yttra, att materialet från intervjuerna blev fylligt, detaljerat och givande. Generaliseringar tänker jag inte göra på basis av mina forskningsresultat, men lätteligen kan jag konstatera att i enlighet med fenomenografiska forskningsansatsen har jag fått fem olika synvinklar på sexuella trakasserier som skett inom det finländska arbetslivet.

En tankeställare fick jag av en av informanterna under forskningens gång. Informanten kontaktade mig senare på våren och berättade att hon hade känt sig trött och emotionell på kvällen efter intervjun. Följande dag hade tröttheten varit borta, hon kände sig glad och frigjord från det förflutna. Hon beskrev hur hon kände sig som en ny person. Några veckor efter intervjun hade informanten berättat mer ingående om sina tidigare upplevelser av trakasserier för den nya förmannen och om intervjun hon medverkat i. Den nya arbetsgivaren hade uppmuntrat informanten att träffa arbetsplatspsykologen, för att få diskutera vidare de tidigare incidenterna. Informanten ville berätta hur glad hon var över att hon ställt upp som informant i min studie. Det var en överklig känsla att få dessa meddelanden från informanten, jag var så lycklig för hennes skull och så stolt över att ha fått inverka så positiv på en annan person, bara genom att lyssna på henne. Det är verkligen viktigt att vi kan prata om svåra ämnen som sexuella trakasserier i arbetslivet och minst lika viktigt att vi klarar av att lyssna då någon vill dela dessa upplevelser.

Under de senaste två åren sedan det moderna MeToo-fenomenet uppstod har mycket hänt. Aktuell forskning om sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet (Pyykönen & Pyykönen, 2019) har publicerats lika som böcker och film inom ämnet. I mina forskningsresultat har jag pekat ut den rådande tystnadskulturen som existerar på många arbetsplatser och som avspeglas tex som en negativ kvinnosyn eller stereotyp och trång mansroll. Syftet med denna studie var att synliggöra sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet och följderna av dem samt ge förslag på hur arbetsplatser kan motarbeta förekomsten av sexuella trakasserier. Min forskning utmynnar i förslaget att söka redskap för motarbetning och förebyggande av sexuella trakasserier i arbetslivet från pedagogiken. Arbetsgemenskaper, arbetsgivare, ledare inom organisationer och arbetstagare behöver utbildning inom ämnet för att identifiera, definiera och motarbeta sexuella trakasserier. Enbart genom att synliggöra bristerna i vårt samhälle och tillsammans sträva efter att lära oss nya tillvägagångssätt och värderingar, kan vi bryta den rådande tystnadskulturen.

7 Källor

- Airey, J. L. (2018). #MeToo. *Tulsa Studies in Women's Literature*, 37(1), s. 7–13.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber.
- Arbetskyddslagen, 23.8.2002:738. Utgiven i Helsingfors 23.8.2002. Tillgänglig elektroniskt: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738?se-arch%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=arbetskyddslag>
- Arbetsavtalslagen: Kap. 2 Arbetsgivarens skyldigheter: 2§ Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud, 2014:1331. Utgiven i Helsingfors 30.12.2014. Tillgänglig elektroniskt: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055?se-arch%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=arbetsavtalslagen>
- Arbets- och näringsministeriet. (2018). *Arbetsliv 2020: En trakasserifri arbetsplats – en guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier*. Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet. Hämtad 16.5.2019 från: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160886/TEM_10_2018_En_trakasserifri_arbetsplats_25052018.pdf
- Arbetshälsoinstitutet. (2017). *Nolltolerans för sexuella trakasserier – råd om hur man sätter stopp*. Hämtad 6.3.2019 från: <https://www.ttl.fi/sv/nolltolerans-sexuella-trakasserier-rad-om-hur-man-satter-stopp/>
- Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M. (2018). *Tasa-arvobarometri 2017*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Tillgänglig: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bruce, K. & Ahmed, A. D. (2014). *Conceptions of professionalism: Meaningful standards in financial planning*. Farnham, Surrey, UK: Gower.
- Carlsson, N. (2018). Backlash mot #metoo-rörelsen. *Feministiskt Perspektiv*, 2018-08-07, Nr 32. Hämtad 31.10.2019 från: <https://feministisktperspektiv.se/2018/08/07/backlash-mot-metoo-rorelsen/>
- Clair, R. P. (1998). *Organizing silence: A world of possibilities*. Albany, N.Y.: State University of New York Press.
- Crouch, M. A. (2001). *Thinking about sexual harassment: A guide for the perplexed*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Dalen, M., Kärnekull, B. & Kärnekull, E. (2008). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Duncan, N. & Rivers, I. (2013). *Bullying: Experiences and discourses of sexuality and gender*. Milton Park, Abingdon, Oxon: Routledge.
- Emtö, J., Kronholm, I., Nyman, N., Perera, Y. & Öhman, V. (2018). *Dammen brister*. Helsingfors: Nord Print.

- Enloe, C. (2019). HYPERMASCULINITY AND #METOO: BACKLASH AND HURDLES IN FEMINIST MOVEMENTS. (Interview). *Journal of International Affairs*, 72(2), s. 119. Hämtad 31.10.2019 från: <http://web.a.ebscohost.com.lib-proxy.helsinki.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b1664f1d-7648-42a2-abf2-8e9a384d61e2%40sessionmgr4006>
- Europaparlamentets och rådets förordning. 1922:2006. Utgiven i Bryssel 20.12.2006. Tillgänglig elektroniskt: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2006/1922/oj/?locale=sv>
- Godhwani, Y. (2008). *I konstens namn – Scenen som arbetsplats: Arbetsplatsmobbing ut skådespela perspektiv*. Pro gradu-avhandling. Helsingfors: Helsingfors universitet. Hämtad 16.5.2019 från: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/19921/ikons-ten.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Haig, B. D. (2014). *Investigating the psychological world: Scientific method in the behavioral sciences*. Cambridge, Massachusetts ; London: MIT Press.
- Helsingfors Universitet (2019). *Pedagogiska fakulteten – Forskning*. Hämtad 21.9.2019 från: <https://www.helsinki.fi/sv/pedagogiska-fakulteten/forskning>
- Hufvudstadsbladet. (2018, 5 juni). *Medborgarinitiativet Samtycke2018 kräver ny straffrättslig definition av våldtäkt*. Hämtad 25.6.2019 från: <https://www.hbl.fi/artikel/medborgarinitiativet-samtycke2018-kraver-ny-straff-rattslig-definition-av-valdtakt/>
- Johansson, P. (2017). Kompetens och förutsättningar för praktikbaserad innovation – från självreglerat till expertstött förbättrings- och utvecklingsarbete. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 22(1-2), s. 124–144.
- Jämställdhetsombudsmannen. (2019a). *Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön*. Hämtad 27.2.2019 från: <https://www.tasa-arvo.fi/web/sv/trakasserier>
- Jämställdhetsombudsmannen. (2019b). *Diskriminering i arbetslivet*. Hämtad 16.10.2019 från: <https://www.tasa-arvo.fi/web/sv/diskriminering-i-arbetslivet>
- Jämställdhetsombudsmannen. (2019c). *Främjande av jämställdhet på arbetsplatsen*. Hämtad 20.10.2019 från: <https://www.tasa-arvo.fi/web/SV//jamstalldhetsplanering-pa-arbetsplatsen>
- Jämställdhetsombudsmannen. (2019d). *Vad är en jämställdhetsplan?* Hämtad 20.10.2019 från: <https://www.tasa-arvo.fi/web/sv/vad-ar-jamstalldhetsplan->
- Kauppinen, K. & Purola, M. (2001). *Flirtti, häirintä, jännite – seksuaalinen häirintä työpaikalla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kockrum, Å. (2017). Konsekvenserna av sexuella trakasserier på jobbet. I Pascalidou, A. (red.) (2017). *Me too: så går vi vidare : röster, redskap och råd*. Stockholm: Lava förlag.
- Kohli, W. & Burbules, N. C. (2012). *Feminisms and educational research*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.

- Kvinnoorganisationernas centralförbund & delegationen för jämställdhetsärenden. (2019, 8 mars). Videoinspelning av evenemanget *Seksuaalinen häirintä työpaikoilla*. Tillgänglig: <https://livestream.com/Infocrea-fi/seksuaalinen-hairinta-tyo-paikoilla>
- Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 8.8.1986/609. Utgiven i Helsingfors 8.8.1986. Hämtad 26.5.2019 från: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609?se-arch%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=j%C3%A4mst%C3%A4lld-het#a11.11.2016-915>
- Larsson, O. & Lindgren, M. (2012). *Hot och våld i arbetslivet – minska de negativa konsekvenserna*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys – exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.
- Launis, M., Hazard, K., Honkala, A., Kari, E., Kukka, S., Kärppä, L., Lounela, E., Meri, M., Niklander, E., Nuutinen, H., Shakya, H., Sevimli, A. & Tiensuu, M. (2018). *Tästä saa puhua – #memyös seksuaalista väkivaltaa Suomessa*. Helsinki: Kustantamo S&S.
- Lightle, J. & Doucet, E. H. (2010). *Sexual harassment in the workplace: Create a better workplace for everyone* (3rd ed.). [United States]: Axzo Press.
- Lindén, H. & arbetsgrupp (2018). *#metoo vallankumous - Miten hiljaisuus rikottiin?* Helsinki: Like Kustannus.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2013). *Työolobarometri – syksy 2012*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2013:24). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Hämtad 26.5.2019 från: <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Ty%C3%B6olobarometri%20syksy%202012%2001102013.pdf/c80c9648-8370-41c8-8d9e-16048c05d243>
- Marton, F. (1982). *Towards a phenomenography of learning: 3, Experience and conceptualisation*. Mölndal: University of Göteborg.
- Marvasti, A. B. (2019). Qualitative content analysis: A novice's perspective. *Forum: Qualitative social research*. 20(3) 1—30. Hämtad 18.10.2019 från <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3387/4487>
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: Tutkijalaitos* (E-kirjan 1. painos.). Helsinki: International Methelp.
- Neuendorf, K. (2011). Content Analysis—A Methodological Primer for Gender Research. *Sex Roles*, 64(3-4), s. 276-289.
- Pascalidou, A. (red.) (2017). *Me too: så går vi vidare : röster, redskap och råd*. Stockholm: Lava förlag.
- Peltonen, A. (2018). *Seksuaalinen häirintä leimahduspisteessä – Me Too- kampanjan trakertuminen digitaalisessa julkisuudessa*. Pro Gradu- avhandling. Helsingfors: Helsingfors universitet. Hämtad 25.6.2019 från: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/277739/Peltonen_Anna_Pro_gradu_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., . . . Nätti, J. (2018). *TYÖSSÄ KOETTU SYRJINTÄ JA MYÖHEMPI TYÖURA : Loppuraportti : Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017*. Tampereen yliopisto. Hämtad 24.4.2019 från: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0662-5>
- Pyykkönen, M. & Pyykkönen, M. (2019). *Seksuaalinen häirintä työpaikalla*. Keuruu: Edita Publishing Oy
- Reeves, M. E. (2010). *Women in business: Theory, case studies, and legal challenges*. New York, N.Y.: Routledge.
- Roth, W-M. & von Unger, H. (2018). Current perspectives on research ethics in qualitative research. *Forum: Qualitative social research*, 19(3), 1—19. Hämtad 18.10.2019 från: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3155/4305>
- Rukeyser, M., Herzog, A. F., Kaufman, J. E. & Levi, J. H. (2005). *The collected poems of Muriel Rukeyser*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- Russberg, A. & Angelis, J. (2018). *Piska eller morot? Change management för hållbara beteendeförändringar*. Lund: Studentlitteratur.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino: Tampere.
- Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju - från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber AB.
- Räty, T. (2013). *Ristiriidoista ratkaisuihin – työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen*. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Saari, K., Toivoniemi, E., Paavilainen, A., Haapasalo, H., Aalto, R., Toivoniemi, J. & Tervo, M. (2019). *Tottumiskysymys*. [Film]. Helsinki: Tuffi Films
- Schreier, M., Stamann, C., Janssen, M., Dahl, T. & Whittal, A. (2019). Qualitative Content Analysis: Conceptualizations and Challenges in Research Practice—Introduction to the FQS Special Issue "Qualitative Content Analysis I". *Forum: Qualitative social research*, 20(3), 1—59. Hämtad 18.10.2019 från: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3393/4505>
- Scott, D. & Usher, R. (1996). *Understanding educational research*. London: Routledge.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (08/2018). *Tasa-arvobarometri 2017*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Tillgänglig: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf
- Suostumus2018. (2018). *Samtycke2018 – kampanjen*. Hämtad 26.2.2019 från: <http://suostumus2018.fi/sv/>
- Svedberg, E. & Krinsell, A. (2003). Feministisk metod, teori och forskning om identiteter. I Petersson, B., Robertson, A. (Red). *Identitetsstudier i praktiken*. Malmö: Liber. Hämtad 8.9.2019 från: <https://lucris.lub.lu.se/ws/files/5737349/1504398.pdf>

- TENK. (2012). *God vetenskaplig praxis*. Hämtat den 7.4.2019 från:
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Thodén, Å. & Dahlström, S. (2018, 6 april). *"Klagomålen mot Kenneth Greve var inte anonyma" – tidigare dansare vid Nationalbaletten talar ut om brister i arbetskulturen*. Yle. Tillgänglig:
<https://svenska.yle.fi/artikel/2018/04/06/klagomalen-mot-kenneth-greve-var-inte-anonyma-tidigare-dansare-vid>
- Thunborg, C. & Ohlsson, J. (2016). Pedagogiska utmaningar i dagens arbetsliv. *Pedagogisk Forskning I Sverige*, 21(3-4), s. 191–211.
- Tiensuu, M. (2018). Aina väärän ikäinen ja väärässä asemassa – seksuaalinen häirintä työpaikalla. I Launis, M., Hazard, K., Honkala, A., Kari, E., Kukka, S., Kärppä, L., Lounela, E., Meri, M., Niklander, E., Nuutinen, H., Shakya, H., Sevimli, A. & Tiensuu, M. (Red.), *Tästä saa puhua – #memyös seksuaalista väkivaltaa Suomessa*. Helsinki: Kustantamo S&S.
- Tikkanen, N. (2016). *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työssä – Työnantajan toimintavollisuus ja puuttumiskeinot*. Pro Gradu-avhandling. Helsingfors: Helsingfors universitet. Hämtad 16.5.2019 från:
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/169797/Noora%20Tikkanen%20-%20Pro%20Gradu%2029.9.2016%20ja%20tiivistelm%c3%a4%2c%20lopullinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki: Tammi.
- U.S. Equal Employment opportunity Commission. (2019). *Facts about sexual harassment*. Hämtad 13.10.2019 från:
<https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-sex.cfm>
- Verhezen, P. (2010). Giving Voice in a Culture of Silence. From a Culture of Compliance to a Culture of Integrity. *Journal of Business Ethics*, 96(2), s. 187–206.
- Vilkka, H. (2011). *Seksuaalinen häirintä*. Jyväskylä: PS-kustanus.
- Wong, K. C. (2010). *Sexual harassment around the globe*. New York: Nova Science Publishers.
- Zippel, K. S. (2006). *The politics of sexual harassment: A comparative study of the United States, the European Union, and Germany*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.

BILAGA 1

Informationsbrev

Hej,

Tack för att du ställer upp som frivillig informant i min magisteruppsats.

Jag heter Tia Karlsson och studerar allmän- och vuxenpedagogik vid Helsingfors universitet. Min magisteruppsats behandlar ämnet sexuella trakasserier inom det finländska arbetslivet och #metoo.

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen innebär icke-önskvärt och ensidigt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som den andra personen upplever som obehagligt. Jag är speciellt intresserad av hurdan sexuell trakassering som pågår inom det finländska arbetslivet samt hur det pratas om, speciellt nu efter #metoo- rörelsen. Även motarbetning och tillvägagångssätt då sexuella trakasserier inom arbetslivet kunnat identifieras är av intresse.

Min magisteruppsats är en kvalitativ forskning. Medverkan i forskningen baserar sig på frivillighet och fastän vi redan skulle ha hunnit börja med själva intervjun, kan du när som helst avbryta intervjusituationen. Medverkan i forskningen kan även inhiberas fastän intervjun redan blivit genomförd, det betyder att jag inte använder den information jag erhållit genom att intervjua dig i min slutliga uppsats, om du så önskar. Du behöver heller inte besvara frågor som du upplever för utmanande.

Efter att uppsatsen blivit godkänd och publicerad förintas alla ljud- och textfiler från intervjusituationerna. Alla personuppgifter och namn på personer och platser anonymiseras, för att ingen ska kunna identifieras från studien.

Här kommer mina kontaktuppgifter, ifall du har några frågor angående forskningen eller intervjun.

Xxx

BILAGA 2

Intervjuguide

- genomgång av forskningens konfidensfrågor
- intervjupersonens bakgrund: yrke, livssituation, utbildning
- sexuella trakasserier i arbetslivet: intervjupersonens personliga erfarenheter
- antastarens profil: hur intervjupersonen beskriver antastaren
- åtgärder: vad gjordes för att åtgärda situationen, vad gjorde intervjupersonen/offret, vad gjorde organisationen/ledningen
- önskvärda åtgärder: vilka åtgärder önskar intervjupersonen nu i efterhand att hade genomförts för att utreda situationen
- MeToo-rörelsens inverkan på intervjupersonens upplevelser och attityder mot sexuella trakasserier i arbetslivet, intervjupersonens analys av MeToo-rörelsens inverkan på sexuella trakasserier i arbetslivet överlag

BILAGA 3

INTERVJUPERSONER TILL GRADU SÖKES!

Har du upplevt sexuella trakasserier inom arbetslivet nyligen eller är du medveten om trakasserier som ägt rum på din arbetsplats?

Ditt kön, din ålder eller ditt yrke spelar ingen roll, huvudsaken är att du känner dig bekväm med att dela dina upplevelser med mig. Jag studerar vid Helsingfors universitet pedagogiska fakultet och skriver min gradu- avhandling om sexuella trakasserier i arbetslivet och [#metoo](#). Sexuella trakasserier är icke-önskvärt och ensidigt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur. Jag är främst intresserad av att ta reda på ifall det finländska arbetslivet och finländarnas attityder till sexuella trakasserier genomgått några ändringar, sedan #metoo- kampanjen. Den moderna #metoo-rörelsen fick sin början i oktober 2017. Eftersom jag behandlar tiden efter att dammen brast i min gradu, är jag speciellt intresserad av att intervjua personer som nyligen utsatts för trakasserier.

Jag söker ca. 12 personer att intervjua individuellt. Själv befinner jag mig i Borgå och kan ta mig till intervjusituationer på Nyland med bil. Intervjun kan genomföras på svenska, finska eller engelska. Alla personuppgifter och -detaljer kommer anonymiseras och materialet från intervjuerna behandlas konfidentiellt. Avhandlingen publiceras elektroniskt i slutet av året 2019 i Helsingfors universitets elektroniska databas.

Ifall du kände igen dig själv i beskrivningen ovan och vill dela dina erfarenheter med mig, kontakta gärna mig via privat meddelande här på Facebook, eller per e-post: tia.karlsson@helsinki.fi.

BILAGA 4



Helsingfors universitet
Pedagogiska fakulteten
Tia Karlsson: *Hur bryts den rådande tystnadskulturen?*
Magisteravhandling
Handledare: Gunilla Holm

Jag ger härmed mitt tillstånd till Tia Karlsson att använda i sin magisteravhandling *Hur bryts den rådande tystnadskulturen?* den information som framkommit under intervjun jag givit henne den ____/____ 2019

Jag har även blivit informerad om vilka citat ur intervjusituationen som framkommer i tryckt form i magisteravhandlingen.

_____ Datum

underskrift

namnförtydligande